

EDISI REVISI 2018



RENCANA STRATEGIS

**PUSAT PENGEMBANGAN PEMBEDAYAAN PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAK DAN
PENDIDIKAN LUAR BIASA (PPPPTK TK DAN PLB) BANDUNG
TAHUN 2015 - 2019**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAK DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA
(**PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG**)

Jl. Dr. Cipto No. 9 Bandung, Telp./Fax (022) 4230068 - 4237041,

Laman : tkplb.kemdikbud.go.id - E-mail Address : tkplb@kemdikbud.go.id

KATA PENGANTAR

Sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, maka Renstra Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) ini merupakan upaya dalam menjabarkan berbagai program unggulan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015-2019. Oleh karena itu, Renstra ini dirancang selama 5 tahun dari tahun 2015 sampai dengan 2019.

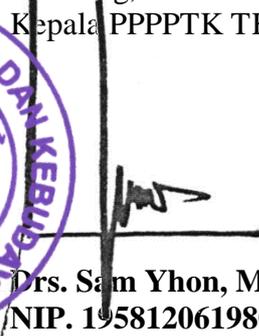
Renstra ini terdiri dari lima bab yang difokuskan pada pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, khususnya bidang ke-TK-an dan ke-PLB-an serta pengembangan kelembagaan PPPPTK TK dan PLB.

Kami menyadari bahwa untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang taman kanak-kanak dan pendidikan luar biasa serta tugas lain yang menjadi prioritas Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang ditugaskan kepada PPPPTK TK dan PLB tentunya tidaklah mudah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen dari semua pihak untuk saling bersinergi dalam melaksanakan tugas tersebut serta diperlukan tekad yang kuat disertai dengan tindakan yang sungguh-sungguh dari seluruh jajaran PPPPTK TK dan PLB, baik tenaga struktural maupun tenaga fungsional, mitra kerja lembaga, mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, satuan pendidikan, sampai pada unsur masyarakat. Semoga rencana strategis PPPPTK TK dan PLB tahun 2015-2019 ini dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas.

Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi aktif dalam penyusunan Renstra ini, kami mengucapkan terimakasih. Semoga upaya PPPPTK TK dan PLB ini mendapat ridho Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Bandung, Oktober 2018
Kepala PPPPTK TK dan PLB,




Drs. Sam Yhon, M.M.
NIP. 195812061980031003

RINGKASAN EKSEKUTIF

Renstra PPPPTK TK dan PLB tahun 2015-2019 disusun berdasarkan Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019. Renstra ini terdiri dari 5 bab dengan rincian: Bab I Pendahuluan, Bab II Visi, Misi, dan Tujuan PPPPTK TK dan PLB, Bab III Arah Kebijakan dan Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan, Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan, Bab V Penutup, dan Lampiran.

Bab I Pendahuluan mengungkapkan latar belakang, landasan hukum, paradigma pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang taman kanak-kanak dan pendidikan luar biasa, dilanjutkan dengan kondisi umum serta potensi dan permasalahan dalam bidang pendidik dan tenaga kependidikan PPPPTK TK dan PLB.

Bab II Visi, Misi, dan Tujuan PPPPTK TK dan PLB mengungkapkan penjelasan visi, misi, tujuan strategis, sasaran strategis, tata nilai, dan profil yang telah ditetapkan bagi staf PPPPTK TK dan PLB dalam melayani pemangku kepentingan sehingga dapat memberikan pelayanan prima.

Bab III Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan mengungkapkan arah kebijakan kementerian pendidikan dan kebudayaan, arah kebijakan dan strategi dirjen guru dan tenaga kependidikan serta arah kebijakan PPPPTK TK dan PLB, kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan.

Bab IV. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan mengungkapkan target kinerja, kerangka pendanaan, serta menentukan sistem pemantauan dan evaluasi kegiatan Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa tahun 2015-2019

Bab V Penutup

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| RINGKASAN EKSEKUTIF | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN..... | viii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| B. LANDASAN HUKUM | 5 |
| C. PARADIGMA PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG TK DAN PLB | 8 |
| D. KONDISI UMUM | 14 |
| E. POTENSI DAN PERMASALAHAN | 28 |
| BAB II | 50 |
| VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS, SASARAN STRATEGIS DAN TATA NILAI | 50 |
| A. VISI PPPPTK TK DAN PLB | 50 |
| B. MISI PPPPTK TK DAN PLB | 52 |
| C. TUJUAN STRATEGIS PPPPTK TK DAN PLB | 52 |
| D. SASARAN STRATEGIS PPPPTK TK DAN PLB | 54 |
| E. TATA NILAI PPPPTK TK DAN PLB | 56 |
| BAB III | 58 |
| ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN | 58 |
| A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI KEMENDIKBUD DAN DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN | 58 |
| B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PPPPTK TK DAN PLB DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TK DAN PLB..... | 69 |
| C. KERANGKA REGULASI | 86 |
| D. KERANGKA KELEMBAGAAN | 88 |
| BAB IV | 90 |
| TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN..... | 90 |
| A. TARGET KINERJA | 92 |
| B. KERANGKA PENDANAAN | 98 |
| C. SISTEM PEMANTAUAN DAN EVALUASI | 109 |
| BAB V PENUTUP | 117 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Rangkaian sejarah PPPPTK TK dan PLB | 15 |
| Tabel 1.2 Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut Kualifikasi Akademik | 16 |
| Tabel 1.3 Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut Pangkat/Golongan per tanggal 1 Oktober 2018 | 17 |
| Tabel 1.4 Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan) | 19 |
| Tabel 1.5 Pengukuran Kinerja PPPPTK TK dan PLB Tahun 2017 | 20 |
| Tabel 1.6 Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang guru TK dan SLB Tahun 2015, 2016 dan 2017..... | 21 |
| Tabel 1.7 Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang Kepala Sekolah TK dan SLB Tahun 2015, 2016 dan 2017 | 21 |
| Tabel 1.8 Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang Pengawas Sekolah TK dan SLB Tahun 2015, 2016 dan 2017 | 22 |
| Tabel 1.9 Capaian Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi SDM PPPPTK TK dan PLB Sampai dengan Tahun 2017..... | 33 |
| Tabel 1.10 Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut tingkat pendidikan | 34 |
| Tabel 1.11 Jumlah Bahan Ajar/Modul | 35 |
| Tabel 1.12 Kemitraan PPPPTK TK dan PLB dengan Pihak Dalam Negeri dan Luar Negeri..... | 39 |
| Tabel 1.13 STRATEGI IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS | 42 |
| Tabel 1.14 Kegiatan PKB yang telah dilaksanakan | 48 |
| Tabel 2.1 Program, Kegiatan dan Penanggungjawab | 55 |
| Tabel 3.1 Hasil UKG Guru TK | 73 |
| Tabel 3.2 Hasil UKG Guru PLB | 74 |
| Tabel 3.3 Hasil UKG Tahun 2015 dan 2016 | 76 |
| Tabel 3.4 Sasaran Kegiatan Dukungan Manajemen dan Tata Kelola | 82 |
| Tabel 3.5 Tabel Kerangka Regulasi | 86 |
| Tabel 4.1 Rencana Peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya | 89 |
| Tabel 4.2 Sasaran Kegiatan PPPPTK TK dan PLB Tahun 2015-2019 | 89 |
| Tabel 4.3 Rencana Peningkatan jumlah guru yang meningkat kompetensi bidang TK/PLB | 89 |
| Tabel 4.4 Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Pendidik TK dan PLB | 90 |
| Tabel 4.5 Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Tenaga Kependidikan TK ... | 90 |
| Tabel 4.6 Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Tenaga Kependidikan PLB.. | 90 |
| Tabel 4.7 Rencana Rata-rata Nilai Kompetensi Guru TK dan PLB | 90 |
| Tabel 4.8 Sasaran Indikator Kinerja Kegiatan Bidang TK | 91 |
| Tabel 4.9 Sasaran Indikator Kinerja Kegiatan Bidang Pendidikan Luar Biasa | 93 |
| Tabel 4.10 Rencana Peningkatan kompetensi Guru bidang Tematik | 93 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.11 Rencana Peningkatan kompetensi Guru melalui Pelatihan Kurikulum 2013 | 94 |
| Tabel 4.12 Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Penguatan Tata Kelola PPPPTK TK dan PLB | 95 |
| Tabel 4.13 Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Bidang TK | 96 |
| Tabel 4.14 Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Bidang PLB | 96 |
| Tabel 4.15 Estimasi Kebutuhan Sumber Pendanaan | 98 |
| Tabel 4.16 Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan) | 99 |
| Tabel 4.17 Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan) | 99 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|-----|
| Gambar 1.1 | Kampus PPPPTK TK dan PLB | 4 |
| Gambar 1.2 | Suasana di dalam kelas Taman Kanak-kanak..... | 11 |
| Gambar 1.3 | Struktur Organisasi PPPPTK TK dan PLB Tahun 2015 – 2018.. | 24 |
| Gambar 1.4 | Pembekalan Instruktur Nasional Bidang TK Prov. Jawa Timur. | 28 |
| Gambar 1.5 | Program kemitraan antara PPPPTK TK dan PLB dengan Perkins Universiy | 29 |
| Gambar 1.6 | Program Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru TK | 32 |
| Gambar 1.7 | Program Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru SLB DAN Sekolah Inklusif | 33 |
| Gambar 1.8 | Penandatanganan MoU Kerjasama antara SEAMEOSEN dengan PPPPTK TK dan PLB | 38 |
| Gambar 3.1 | Peraturan Kualifikasi dan Profesi Guru | 85 |
| Gambar 4.1 | Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi Renstra PPPPTK TK dan PLB | 111 |
| Gambar 4.2 | Mekanisme Pelaporan bulanan Program Tahunan | 112 |

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

| | |
|------------|--|
| Ditjen GTK | : Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan |
| Renstra | : Rencana Strategis |
| RKT | : Rencana Kerja Tahunan |
| KBK | : Kurikulum Berbasis Kompetensi |
| PTK | : Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| TK | : Taman Kanak-Kanak |
| PAUD | : Pendidikan Anak Usia Dini |
| SD | : Sekolah Dasar |
| SDLB | : Sekolah Dasar Luar Biasa |
| SMPLB | : Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa |
| SMALB | : Sekolah Menengah Atas Luar Biasa |
| SMK Sosial | : Sekolah Menengah Kejuruan Sosial |
| PNS | : Pegawai Negeri Sipil |
| Non PNS | : Bukan Pegawai Negeri Sipil |
| KKG | : Kelompok Kerja Guru (Biasanya Guru SD) |
| MGMP | : Musyawarah Guru Mata Pelajaran |
| KKPS | : Kelompok Kerja Pengawas Sekolah |
| KKKS | : Kelompok Kerja Kepala Sekolah |
| MKKS | : Musyawarah Kerja Kepala Sekolah |
| GT | : Guru Tetap |
| GTT | : Guru Tidak Tetap |
| PLB | : Pendidikan Luar Biasa |
| NUPTK | : Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| SIM NUPTK | : Sistem Informasi Manajemen Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| PLPG | : Pendidikan dan Latihan Profesi Guru |
| LPMP | : Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan |
| PPPPTK | : Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| KTSP | : Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan |
| LPTK | : Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| CPD | : <i>Continuous Professional Development</i> |
| PKB | : Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan |

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di abad 21 ini telah mengubah wajah dunia di segala sisi kehidupan. Ekonomi dunia yang berbasis sumber daya alam telah beralih ke ekonomi berbasis pengetahuan. Dalam situasi tersebut maka kekuatan pengetahuan, inovasi dan kreativitas menjadi kekuatan utama.

Untuk menjadi kekuatan ekonomi dunia dan mampu meningkatkan daya saing di dunia global diperlukan pendekatan 3S, yaitu *Smart People*, *Smart Investment* dan *Smart Environment*. *Smart People* berarti sumber daya manusia yang mampu mengembangkan dan menguasai teknologi di bidang sains, matematika, dan rekayasa. *Smart Investment* berarti pengembangan riset. *Smart Environment* adalah kebijakan pemerintah yang mendukung industri teknologi.

Ciri-ciri pembelajaran abad 21 adalah: guru sebagai fasilitator, pembimbing dan konsultan, dan guru sebagai kawan belajar. Proses pembelajaran diarahkan secara terbuka, fleksibel sesuai keperluan dan dilakukan berbasis proyek, masalah, dan penemuan. Siswa belajar berorientasi pada dunia empirik dengan tindakan nyata, metode penyelidikan dan perancangan, menemukan dan menciptakan, kolaboratif, dan berfokus pada masyarakat. Di samping itu orientasi proses pembelajaran berfokus pada hasil yang terbuka, keanekaragaman yang kreatif, komputer sebagai peralatan semua jenis belajar, interaksi multimedia yang dinamis, serta komunikasi yang tidak terbatas.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional berfokus pada pengembangan kemampuan dan pembentukan watak peserta didik yang keberhasilannya bertumpu pada guru sebagai ujung tombak. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pemerintah telah mengatur secara khusus kualifikasi dan kompetensi serta berbagai hal terkait dengan guru melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Perubahan yang terjadi saat ini mengharuskan perubahan pada sistem pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan abad 21.

Perubahan dan kecenderungan pembelajaran masa depan telah mengubah pendekatan pembelajaran tradisional ke arah pembelajaran masa depan yang disebut sebagai pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), bahwa orang

dapat belajar: **di mana** saja, artinya orang dapat belajar di ruang kelas/kuliah, di perpustakaan, di rumah, atau di jalan; **kapan** saja, tidak sesuai yang dijadwalkan bias pagi, siang sore atau malam; dengan siapa saja, melalui guru, pakar, teman, anak, keluarga atau masyarakat; melalui **sumber belajar** apa saja, melalui buku teks, majalah, koran, internet, CD ROM, radio, televisi, dan sebagainya.

Dalam implementasinya bagian yang harus menjadi perhatian adalah memastikan bahwa siswa di sekolah mengikuti proses pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang memegang peran utama dalam rangka implementasi fungsi dan upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Untuk menjalankan tugas utama, guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005, pasal 7 pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Di samping itu, menurut pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Salah satu permasalahan bidang pendidikan yang dihadapi Indonesia adalah kemampuan guru dalam mendesain dan mengimplementasikan pembelajaran yang variatif melalui model-model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan materi ajar. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dan dimulai dari peningkatan mutu pembelajaran yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa. Pembelajaran yang bermutu akan terlaksana jika guru memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.

Kebijakan strategis yang menjadi target Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dewasa ini adalah program penuntasan Kurikulum 2013 yang menyentuh semua satuan pendidikan pada semua wilayah di Indonesia. Berdasarkan amanat yang disampaikan oleh Direktorat Jenderal Guru dan

Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), pada tahun 2018 Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) diberikan tugas untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di bidang Kurikulum 2013 di tiga provinsi, yaitu Daerah Istimewa Aceh, Papua, dan Papua Barat. Strategi yang akan dilaksanakan oleh PPPPTK TK dan PLB adalah dengan memberdayakan Instruktur Provinsi di bawah koordinator Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, serta Instruktur kabupaten yang menjadi wewenang LPMP setempat. Dalam konteks ini peran PPPPTK TK dan PLB adalah mengkoordinasikan para guru sasaran dengan instruktur kabupaten dan sumber pendanaan kegiatan diklat kurikulum 2013 terhadap guru sasaran di tiga provinsi tersebut menjadi tanggung jawab PPPPTK TK dan PLB. Dinamika kebijakan ini merupakan issue aktual yang mewarnai perubahan atau penyempurnaan Rencana Strategi PPPPTK TK dan PLB Tahun 2018.

Berlatar belakang seperti di atas, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam hal ini Ditjen GTK memfasilitasi terlaksananya pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan agar kompetensi guru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Unsur-unsur yang berperan dalam peningkatan profesionalisme guru di antaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/PPPPTK, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Pemerintah Daerah. Di samping itu organisasi profesi, perguruan tinggi, industri dan partner internasional merupakan unsur yang dapat berperan secara signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan.

PPPPTK TK dan PLB sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012, sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. PPPPTK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya.



Gambar 1.1.
Kampus PPPPTK TK dan PLB

PPPPTK TK dan PLB adalah sebuah lembaga yang memiliki peran sangat penting dalam menghadapi tantangan pembangunan pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam pembangunan pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga ini berhadapan dengan situasi perubahan yang sangat cepat. Maka dengan cara yang fleksibel, adaptif, dan produktif lembaga ini harus mampu memberdayakan sumber daya manusianya untuk mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas dalam konteks peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa. Makna dari tugas ini adalah dengan menerapkan sistem pemberdayaan sumber daya manusia yang ada untuk belajar, berpikir, dan bekerja serta mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap pelayanan pendidikan yang berkualitas, profesional, dan inspiratif bagi para pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah memosisikan

PPPPTK TK dan PLB dalam satu posisi yang strategis untuk mengelola, mengkoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh program melalui berbagai kebijakan, program, dan kegiatan strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa di Indonesia.

Untuk mengimplementasikan tugas tersebut, PPPPTK TK dan PLB menyusun rencana strategis (Renstra) dengan merujuk pada ketentuan perundang-undangan, Rencana Strategis Kemendikbud yang selanjutnya disesuaikan dengan Rencana Strategis Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan serta kebijakan strategis PPPPTK TK dan PLB. Rencana Strategis ini diharapkan mampu menjadi pedoman pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tahun 2015-2019.

B. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum Renstra PPPPTK TK dan PLB tahun 2015-2019 adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005—2025;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;

11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
12. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 – 2019;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru;
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
15. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015 – 2019;
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Wajib Belajar;
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah;
19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
20. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
22. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus;
23. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;

24. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah;
25. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah;
26. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja;
27. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
28. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
29. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015 – 2019;
30. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Unit Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
31. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah;
32. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015 – 2019;
33. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan No. 64416/A.A1.2/PR/2018 tanggal 19 September 2018 tentang Penyesuaian Renstra Unit Eselon I, II, dan UPT;
34. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2015 – 2019.

C. PARADIGMA PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG TK DAN PLB

Pendidikan merupakan upaya memberdayakan peserta didik untuk berkembang menjadi manusia Indonesia seutuhnya, yaitu yang menjunjung tinggi dan memegang dengan teguh norma dan nilai sebagai berikut:

1. norma agama dan kemanusiaan untuk menjalani kehidupan sehari-hari, baik sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, makhluk individu, maupun makhluk sosial;
2. norma persatuan bangsa untuk membentuk karakter bangsa dalam rangka memelihara keutuhan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. norma kerakyatan dan demokrasi untuk membentuk manusia yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kerakyatan dan demokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; dan
4. nilai-nilai keadilan sosial untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang merata dan bermutu bagi seluruh bangsa serta menjamin penghapusan segala bentuk diskriminasi dan bias gender serta terlaksananya pendidikan untuk semua dalam rangka mewujudkan masyarakat berkeadilan sosial.

UUD 1945 dan UU Sisdiknas merupakan dasar dalam memberikan landasan filosofis maupun berbagai prinsip dasar pembangunan pendidikan yang meliputi filosofi pemberdayaan manusia seutuhnya, pembelajaran sepanjang hayat, pendidikan inklusif (*education for all*) tanpa diskriminasi, dan pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan. Penjelasan singkat dari masing-masing filosofi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pembelajaran Sepanjang Hayat

Amanat pembukaan UUD 1945 dan visi pendidikan nasional menunjuk pada suatu landasan filsafat yang amat mendalam. Dalam pasal 31 ayat 1 UUD 1945 dinyatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 5 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat”. Hal ini sejalan dengan hak asasi manusia yaitu bahwa setiap warga negara berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya,

berhak mendapat pendidikan, dan berhak memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Pembelajaran sepanjang hayat berawal dari saat seorang bayi itu dilahirkan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan bahkan bisa berawal dari sebelum bayi lahir seperti yang dilakukan oleh banyak orang dengan memainkan musik dan membacakan buku kepada bayi dalam kandungan dengan harapan ia akan bisa mengajar bayi sebelum kelahiran. Selanjutnya proses pembelajaran secara aktif diarahkan untuk mengembangkan potensi diri anak agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus termasuk *soft skill* yang tidak dapat dilihat, tetapi lebih mendalam, yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan, dan kebijaksanaan.

Sistem pembelajaran sepanjang hayat juga bermakna bahwa pendidikan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang tersedia bagi peserta didik. Mereka dapat mengikuti pendidikan secara lintas jalur formal, nonformal, dan informal. Pendidikan diselenggarakan secara terbuka, melalui tatap muka atau pun jarak jauh dengan menggunakan sarana dan sumber belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

2. Pendidikan Inklusif

Pemerintah sangat serius dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, sepanjang hayat, baik bagi warga negara yang berkelainan (cacat), normal, maupun yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Hal ini berlaku bagi anak yang tinggal di perkotaan, perdesaan, maupun di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat yang terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial serta tidak mampu dalam segi ekonomi. Sejak digulirkannya konsep *mainstreaming* pada tahun 1980an dalam pendidikan anak berkelainan, ada upaya kuat melaksanakan pendidikan bagi anak berkelainan secara terpadu, bahkan secara inklusif dengan anak normal di sekolah umum atau kejuruan. Apalagi setelah ada pernyataan Salamanca pada konferensi dunia tentang pendidikan anak berkelainan bulan Juni 1994 (UNESCO, 1994) bahwa prinsip mendasar

pendidikan inklusif adalah: selama memungkinkan, semua anak seyogyanya belajar bersama-sama tanpa memandang kesulitan ataupun perbedaan yang mungkin ada pada mereka.

Melalui pendidikan inklusif anak berkelainan dididik bersama-sama dengan anak normal lainnya untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Hal ini dilandasi oleh kenyataan bahwa di dalam masyarakat terdapat anak normal dan anak berkelainan yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu komunitas.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas maka untuk lima tahun ke depan sambil tetap meningkatkan mutu SLB, pemerintah perlu melakukan terobosan berupa penyelenggaraan terpadu pendidikan inklusif dengan berbagai alternatif penempatan anak berkelainan pada: a) kelas reguler tanpa tambahan bimbingan khusus; b) kelas reguler dengan tambahan bimbingan khusus di dalam kelas; c) kelas reguler dengan tambahan bimbingan khusus di luar kelas; d) kelas khusus dengan kesempatan berada di kelas reguler; e) kelas khusus penuh; f) sekolah khusus; g) sekolah berasrama/panti; atau h) tempat khusus.

Setiap penyelenggara pendidikan dapat memilih alternatif penempatan anak berkelainan yang didasarkan pada: a) jumlah, kondisi dan situasi anak berkelainan dan anak berkebutuhan khusus (anak-anak yang memerlukan pendidikan layanan khusus) yang akan dilayani; b) jenis kelamin masing-masing anak; c) gradasi (tingkat) kelainan anak; d) ketersediaan dan kesiapan tenaga kependidikan, serta e) ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan.

3. Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan

Pada saat ini dunia memasuki milenium ketiga. Semua bangsa maju sepakat bahwa peran peningkatan mutu pendidikan untuk penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan prasyarat untuk meraih kemakmuran (*prosperity*) dalam kancah pergaulan internasional. Oleh karena itu fokus pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan yang kini dianut oleh banyak negara termasuk Indonesia adalah mengutamakan pembangunan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga lingkungan.

Hasil pembangunan pendidikan tersebut kemudian dapat dijadikan modal untuk membangun masyarakat berbasis pengetahuan (*knowledge-based society*) yang mampu memahami dan mendukung kegiatan serta kiprah ilmuwan selanjutnya. Dengan demikian lambat laun terbentuklah peradaban berlandaskan pada

budaya Iptek, yaitu masyarakat modern yang kehidupan sehari-harinya mendasarkan segala sesuatu pada kemudahan dan solusi yang disediakan oleh kemajuan Iptek tersebut. Terbentuknya masyarakat modern tersebut sangat bergantung pada faktor kinerja dan sinergitas antar kementerian/antarlembaga dalam melakukan inovasi, mengembangkan dan menggali Iptek serta memanfaatkannya dalam pembangunan perekonomian nasional. Oleh karena itu, penataan semua faktor tersebut memiliki posisi yang sangat penting dalam menetapkan kebijakan strategis pembangunan nasional berkelanjutan yang produktif dan efektif.

Masyarakat kita perlu menyadari bahwa peran Iptek dalam pembangunan berkelanjutan akan membawa dampak yang signifikan pada peningkatan produktivitas suatu bangsa dan mampu menumbuhkan inovasi untuk meningkatkan daya saing bangsa pada persaingan global. Terwujudnya kesejahteraan suatu bangsa ditentukan oleh cara bangsa atau masyarakat itu dalam menerapkan Iptek sebagai landasan sistem perekonomiannya.



Gambar 1.2
Suasana di dalam kelas Taman Kanak-kanak

4. Pendidikan Taman Kanak-kanak

Salah satu butir deklarasi aksi Dakar pada tahun 2000 adalah perluasan dan perbaikan keseluruhan perawatan dan pendidikan anak usia dini, terutama bagi anak-anak yang sangat rawan dan kurang beruntung. Deklarasi Dakar merupakan perwujudan dari komitmen bersama forum Pendidikan Untuk Semua (PUS), untuk melakukan aksi-aksi yang mengarah pada tercapainya pendidikan bagi 'setiap warga negara di setiap masyarakat. Dalam kerangka sistem pendidikan nasional, pendidikan untuk semua diwujudkan dalam Undang-undang tahun 1945 melalui amandemen yang ke-4 pasal 31 ayat 1, yaitu bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Deklarasi tersebut menegaskan kembali visi Deklarasi Dunia tentang Pendidikan Untuk Semua yang diterima dan disahkan sepuluh tahun sebelumnya di Jomtien, Thailand tahun 1990.

Demikian pula dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Taman Kanak-kanak (TK) sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan anak usia dini, berada pada jalur pendidikan formal sebagaimana tertuang pada pasal 28 ayat (3) bahwa Pendidikan anak usia dini pada jalur formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudlatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat. Implikasinya adalah bahwa keberadaan dan penyelenggaraan TK perlu diatur dalam suatu kebijakan tertentu oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan kebudayaan.

Salah satu bentuk desentralisasi pendidikan pada era otonomi daerah adalah pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah (*school based management for quality improvement*). Manajemen berbasis sekolah ini menekankan pentingnya kepemimpinan kepala TK yang efektif, pemberdayaan TK dalam mengelola sumber daya pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja TK mencakup faktor masukan, proses, dan keluaran pendidikan yang dilakukan dan dihasilkan suatu lembaga pendidikan prasekolah.

5. Pendidikan Luar Biasa



Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa anak yang menyandang cacat fisik dan/atau mental diberikan kesempatan yang sama dan aksesibilitas untuk memperoleh pendidikan biasa dan pendidikan luar biasa. Anak

yang memiliki keunggulan diberikan kesempatan dan aksesibilitas untuk memperoleh pendidikan khusus. Untuk hal tersebut, pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan biaya pendidikan dan atau bantuan cuma-cuma atau pelayanan khusus bagi anak dari keluarga kurang mampu, anak terlantar, dan anak yang bertempat tinggal di daerah terpencil.

Pendidikan khusus yang dimaksud ialah pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Satuan pendidikan khusus meliputi TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB dan SMK LB. selain pendidikan khusus perlu diselenggarakan layanan khusus. Pendidikan layanan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat yang terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial, dan tidak mampu dari segi ekonomi. Pendidikan khusus merupakan jenis layanan bagi anak berkebutuhan khusus melalui sekolah-sekolah inklusi. Sekolah inklusi adalah sekolah biasa penyelenggara pendidikan inklusif, yang mengakomodasi semua anak berkebutuhan khusus (yang mempunyai IQ normal) bagi yang memiliki kelainan (*intellectual challenge*), bakat istimewa, kecerdasan istimewa, dan yang memerlukan pendidikan layanan khusus.

Kesan yang tampak selama ini adalah bahwa penyelenggaraan Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan wadah bagi anak-anak yang tidak mempunyai harapan masa depan. Pandangan ini perlu diubah dan diluruskan, sehingga SLB dapat menjadi lembaga pendidikan yang mampu mendidik anak-anak yang berkebutuhan khusus menjadi manusia berguna di masa mendatang, paling tidak

mereka tidak akan bergantung banyak pada orang lain. Pekerjaan dimaksud tidak mudah, oleh karena itu pendidikan luar biasa perlu ditangani secara serius dan kerja keras dari semua unsur yang terlibat di dalamnya.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya PPPPTK TK dan PLB berkewajiban untuk mengembangkan dan memberdayakan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimum S-1 atau D-IV.

Data guru berdasarkan SIMPKB tahun 2017 menunjukkan bahwa terdapat 297.314 guru Taman Kanak-kanak dan 24.215 guru Pendidikan Luar Biasa. Hal ini merupakan tantangan bagi PPPPTK TK dan PLB untuk menunjukkan kiprahnya dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kualifikasi PTK di TK dan PLB.

D. KONDISI UMUM



Sesuai Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dan Permendikbud Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Unit Kerja di lingkungan PPPPTK, maka

profil PPPPTK TK dan PLB adalah sebagai berikut.

1. Kelembagaan

Sejarah

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) merupakan salah satu lembaga diklat tertua, sebelum berganti nama menjadi

PPPPTK TK PLB sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 tahun 2007, PPPPTK TK dan PLB telah beberapa kali berganti nama.

Tabel 1.1.
Rangkaian sejarah PPPPTK TK dan PLB

| Tahun | Nama | Dasar Hukum |
|-------|--|---|
| 1950 | Balai Kursus Tertulis Pendidikan Guru (BKTPG) | Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI, Nomor F.503 tanggal 2 juli 1950 |
| 1954 | Balai Pendidikan Guru (BPG) | Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI, Nomor 2156/Kab tanggal 13 Januari 1954 |
| 1967 | Pusat Penelitian Kurikulum Metodik dan Didaktik | Keputusan Dirjen Dikdasmen RI, Nomor 18/1967 |
| 1970 | Balai Pendidikan Guru (BPG) | Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 090/1970 |
| 1977 | Balai Penataran Guru Nasional Tertulis (BPGNT) | Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 0116/O/1977 |
| 1979 | Pusat Pengembangan Penataran Guru Tertulis (PPPPG Tertulis) | Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 0529/O/1979 |
| 2007 | Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) di bawah koordinasi Ditjen PMPTK | Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 8 Tahun 2007 |
| 2012 | Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) di bawah koordinasi BPSDMPK PMP | Permendikbud Nomor 41 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| 2016 | Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) di bawah Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan) | Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan |

Demografi

a. Lokasi

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) berlokasi di Jl. Dr. Cipto No. 9 Bandung.

b. Sumber Daya

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) TK dan PLB didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 135 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik pejabat eselon, fungsional umum, maupun fungsional tertentu widyaiswara dan PTP (data per 1 Oktober tahun 2018).



Latar belakang pendidikan SDM PPPPTK TK dan PLB cukup beragam, mulai dari jenjang pendidikan dasar (SD/MI, dan SMP/MTs), jenjang pendidikan menengah (SMA/MA dan SMK),

Sampai pada jenjang pendidikan tinggi, baik dari dalam maupun luar negeri yang ahli di bidangnya. Berdasarkan data kepegawaian per Oktober 2018, komposisi SDM PPPPTK TK dan PLB berdasarkan kualifikasi akademik disajikan pada tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.2
Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut Kualifikasi Akademik

| Kualifikasi Akademik | Struktural | | Fungsional Tertentu/WI dan PTP | | Jumlah | |
|----------------------|------------|-------------|--------------------------------|-------------|------------|-------------|
| | | | | | | |
| SD | 2 | 2,2% | | | 2 | 1,5% |
| SMP | 5 | 5,5% | | | 5 | 3,7% |
| SLTA | 16 | 17,6% | | | 16 | 11,9% |
| D3 | 2 | 3,3% | | | 3 | 2,2% |
| S1 | 39 | 47,3% | 2 | 2,3% | 44 | 32,6% |
| S2 | 22 | 20,9% | 34 | 79,5% | 54 | 40% |
| S3 | 3 | 3,3% | 10 | 18,2% | 11 | 8% |
| Jumlah | 89 | 100% | 46 | 100% | 135 | 100% |

Berdasarkan pangkat dan golongan, SDM PPPPTK TK dan PLB memiliki seorang staf dengan pangkat/golongan Juru Muda/la, dan pangkat/golongan tertinggi Pembina Utama, IV/e sebanyak 1 orang. Berdasarkan data kepegawaian per Oktober 2018, komposisi SDM PPPPTK TK dan PLB berdasarkan pangkat/golongan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut Pangkat/Golongan per tanggal 1 Oktober 2018

| No | Pangkat/Golongan | Struktural | Fungsional | Jumlah |
|----|---------------------------|------------|------------|------------|
| 1 | Pembina Utama, IV/e | - | 1 | 1 |
| 2 | Pembina Utama Madya, IV/d | - | 3 | 3 |
| 3 | Pembina Utama Muda, IV/c | 1 | 3 | 4 |
| 4 | Pembina Tk. 1, IV/b | 2 | 10 | 12 |
| 5 | Pembina, IV/a | 8 | 2 | 10 |
| 6 | Penata Tk. 1, III/d | 25 | 13 | 38 |
| 7 | Penata, III/c | 11 | 10 | 21 |
| 8 | Penata Muda Tk. 1, III/b | 17 | 4 | 21 |
| 9 | Penata Muda, III/a | 11 | - | 11 |
| 10 | Pengatur Tk.1 II/d | 3 | - | 3 |
| 11 | Pengatur, II/c | 7 | - | 7 |
| 12 | Pengatur Muda Tk.1, II/b | | - | 0 |
| 13 | Pengatur Muda, II/a | 3 | - | 3 |
| 14 | Juru Tk.1 I/d | | - | 0 |
| 15 | Juru, I/c | | - | 0 |
| 16 | Juru Muda Tk.1 I/b | | - | 0 |
| 17 | Juru Muda I/a | 1 | - | 1 |
| | Jumlah | 89 | 46 | 135 |

c. Fasilitas

Gedung dan bangunan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) TK dan PLB berdiri di atas lahan seluas $\pm 6000 \text{ m}^2$. Sebagian besar gedung yang ada saat ini merupakan hasil renovasi bangunan lama dan bangunan baru yang dibangun tahun 2000. Penambahan bangunan atau gedung baru lebih lanjut cukup sulit dilakukan karena keterbatasan lahan yang dimiliki, sehingga yang dilakukan adalah pengembangan dan menata ulang bangunan yang ada. Rehabilitasi dan atau perbaikan disertai modernisasi gedung dan bangunan yang signifikan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya dukung fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.



Di masa depan perlu dilakukan penataan kembali ruang perpustakaan yang masih berisi buku-buku atau sumber informasi lain yang sudah tidak sesuai dengan tupoksi dari PPPPTK TK dan PLB.

Di samping itu peralatan praktik dan penunjang pendidikan dan pelatihan dengan jumlah yang terbatas memerlukan peningkatan baik kuantitas maupun kualitas. Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan bagi PTK TK dan PLB, diperlukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan IPTEK dan kebutuhan lapangan. Namun demikian, sampai saat ini belum dapat dilakukan modernisasi dan penambahan peralatan praktik pendidikan dan pelatihan yang signifikan, karena terbatasnya dana yang dapat dialokasikan dalam Rencana Kerja-DIPA PPPPTK TK dan PLB. Pengembangan lain yang sangat diperlukan oleh lembaga ini adalah penyediaan laboratorium taman kanak-kanak dan pendidikan luar biasa yang dapat dilakukan melalui kerjasama dengan Taman kanak-kanak dan Sekolah Luar Biasa yang ada di sekitar lokasi lembaga ini.

d. Dana

Untuk menyelenggarakan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang TK dan PLB, alokasi dana PPPPTK TK dan PLB masih sangat terbatas, tergantung dari dana yang dialokasikan oleh pemerintah. Realisasi rancangan program pembangunan yang disusun telah mengalami kenaikan anggaran, yang menunjang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.4.
Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB
Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan)

| Unit Kerja | Jumlah Dana (dalam ribuan rupiah) | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|------|
| | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| PPPPTK TK dan PLB | 93.391.298 85.911.922 | 123.215.180 | 121.661.286 | 138.763.295 | - |

Ket: *) total dana **173.303.220**

Jika dilihat perkembangan dari tahun **2015 s.d. 2018** terjadi penurunan anggaran. Namun demikian alokasi tersebut belum mampu menjangkau sebagian besar usulan peserta pendidikan dan pelatihan. Alokasi dana tahun 2017 yang tersedia untuk peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan tatap muka baru menyentuh **90.491** guru TK, **6.603** guru PLB, **1.782** guru Bahasa Sunda, **25.895** guru SD, **404** Pengawas Sekolah, dan **923** Kepala Sekolah.

Target perjanjian kinerja tahun 2017 telah semuanya direalisasikan dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia. Seluruh unsur pimpinan dan staf pegawai PPPPTK TK dan PLB dan stake holder lainnya yang terlibat telah berupaya untuk melaksanakannya dengan semangat dan tanggungjawab, secara transparan dan akuntabel.

Adapun perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja dan anggaran PPPPTK TK dan PLB tahun 2017 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.5.
Pengukuran Kinerja PPPPTK TK dan PLB Tahun 2017

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TAHUN ANGGARAN | | REALISASI | | |
|--|---|----------------|----------------|--------------|----------|----------------|
| | | TARGET | ANGGARAN | FISIK | % FISIK | ANGGARAN |
| Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa | Jumlah guru yang kompeten di bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa | 37.200 org | 47.881.023.000 | 71.529 Orang | 192,3 % | 47.880.963.425 |
| | Jumlah Kepala Sekolah dan Calon Kelapa Sekolah yang Kompetensi | 920 org | 2.450.933.000 | 943 Orang | 102,5 % | 2.426.931.141 |
| | Jumlah Pengawas Sekolah dan Calon Pengawas Sekolah yang Kompeten | 450 org | 4.737.472.000 | 462 Orang | 102,67 % | 4.737.470.584 |
| | Jumlah Guru yang kompeten bidang tematik | 12.560 org | 19.852.885.000 | 28.329 Orang | 225,55 % | 19.852.768.865 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Guru yang mendapatkan peningkatan kompetensi bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (IKK). Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) ini mendukung pencapaian indikator kinerja program (IKP) APK Pendidik dan Tenaga Kependidikan PPPPTK TK dan PLB tahun 2017. Pada tahun 2017 target guru yang mendapatkan peningkatan kompetensi bidang TK dan PLB adalah 37.200 orang, terealisasi sejumlah 71.529 orang dengan capaian kinerja **192,3%**. IKK ini didukung oleh output guru TK sejumlah 64.499 Orang guru PLB sejumlah 5.703 orang, dan Guru Bahasa Sunda 1.327 orang.

Ini berarti realisasi capaian target sasaran peningkatan kompetensi guru Bidang TK dan PLB tahun 2017 terdapat kelebihan capaian output sejumlah 34.329 orang. Di samping itu terdapat capaian output yang didanai dengan

cara pola kemitraan dan pembiayaan daerah yang menyelenggarakan dengan biaya APBD dan biaya mandiri. Jumlahnya sebanyak 30.406 orang.

Capaian sasaran untuk guru TK dan SLB pada tahun 2017 menunjukkan adanya peningkatan dari capaian sasaran program kerja di tahun 2016 dan 2015. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada table berikut:

Tabel 1.6
Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang guru TK dan SLB
Tahun 2015, 2016 dan 2017

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | REALISASI | | | TAHUN 2017 | |
|--|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| | | 2015 | 2016 | TARGET | REALISASI | % |
| Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa | Guru yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa | 2.105 orang | 83.171 orang | 37.200 orang | 71.529 orang | 192,3% |

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Kepala Sekolah yang memperoleh peningkatan kompetensi tahun 2017 dengan target 920 orang, terealisasi sejumlah 943 orang telah mendapatkan peningkatan kompetensi dengan capaian kinerja **102,5%**. IKK ini mendukung pencapaian indikator kinerja program (IKP).

Capaian kinerja untuk kepala sekolah pada tahun 2017 menunjukkan peningkatan dari tahun 2015 dan 2016, hal ini sebagaimana dijelaskan pada table berikut.

Tabel 1.7.
Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang Kepala Sekolah TK dan SLB
Tahun 2015, 2016 dan 2017

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | REAKISASI | | | TAHUN 2017 | |
|--|--|-------------|-------------|-----------|------------|--------|
| | | 2015 | 2016 | TARGET | REALI SASI | % |
| Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidang Taman Kanak-kanak dan | Kepala Sekolah yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi | 2.311 orang | 1.643 orang | 920 orang | 943 orang | 102,5% |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| Pendidikan Luar Biasa | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pengawas yang memperoleh peningkatan kompetensi tahun 2017 dengan target 450 orang, terealisasi sejumlah 462 orang telah mendapatkan peningkatan kompetensi dengan capaian kinerja **102,67%**. IKK ini mendukung pencapaian indikator kinerja program (IKP). Capaian kinerja untuk pengawas sekolah pada tahun 2017 menunjukkan peningkatan dari tahun 2015 dan 2016, hal ini sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.8.
Perbandingan Capaian Kinerja Lembaga Bidang Pengawas Sekolah TK dan SLB Tahun 2015, 2016 dan 2017

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | REALISASI | | TAHUN 2017 | | |
|--|---|-----------|-----------|------------|------------|---------|
| | | 2015 | 2016 | TARGET | REALI SASI | % |
| Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa | Pengawas yang Mendapat kan Peningkatan Kompetensi | 460 orang | 141 orang | 450 orang | 462 orang | 102,67% |

Secara keseluruhan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan alokasi dana tahun 2017 baru menyentuh 131.639 (guru dan tenaga kependidikan). Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh guru (TK, PLB dan Bahasa Sunda, Guru SD, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah seluruh Kalimantan) memerlukan kucuran dana APBN yang perlu ditingkatkan. Kerjasama PPPPTK TK dan PLB dengan pemerintah daerah merupakan strategi yang sangat baik dalam meningkatkan kompetensi guru. Di samping itu model diklat lain yang telah dikembangkan oleh PPPPTK TK dan PLB juga perlu

diimplementasikan agar jangkauan terhadap peserta diklat menjadi lebih besar.

2. Tugas dan Fungsi

Merujuk pada Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dan Permendiknas Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Unit Kerja di lingkungan PPPPTK, PPPPTK TK dan PLB mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.

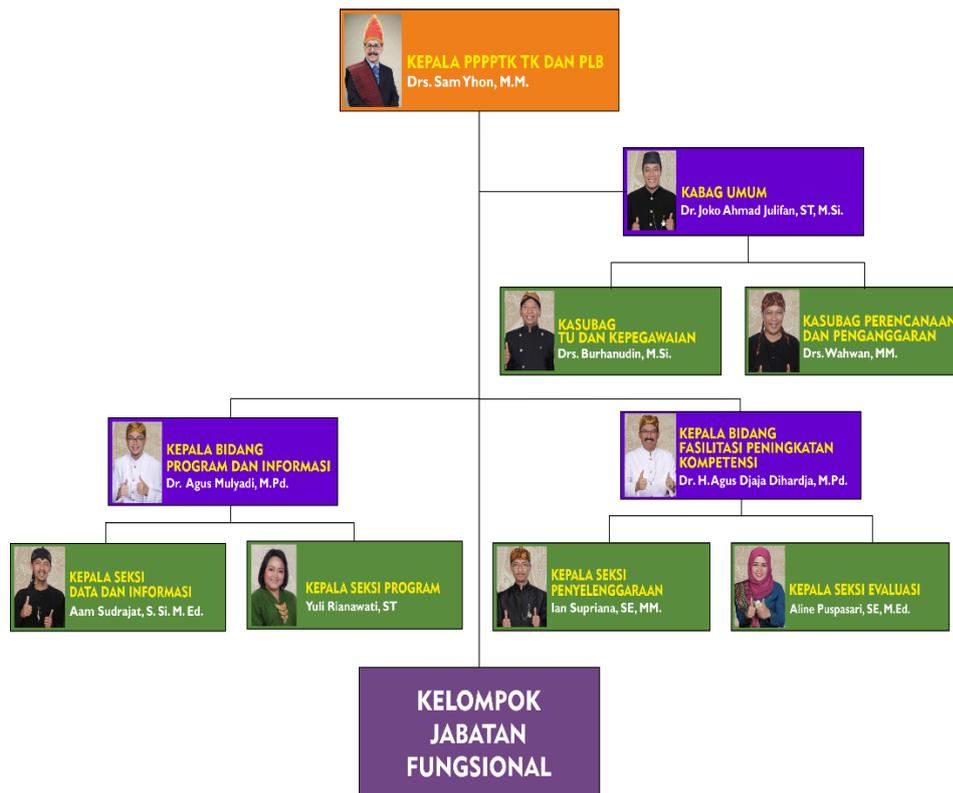
Dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB, PPPPTK TK dan PLB menyelenggarakan fungsi sebagai berikut.

- a. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- b. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- c. Fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- d. Evaluasi program dan fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- e. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK TK dan PLB.

3. Struktur Organisasi

Susunan organisasi PPPPTK TK dan PLB tahun 2018 mengacu pada Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PPPPTK TK DAN PLB



Gambar 1.3
Struktur Organisasi PPPPTK TK dan PLB Tahun 2015 – 2018

Berdasarkan Permendikbud Nomor **16** Tahun **2015** tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pimpinan PPPPTK TK dan PLB dalam melaksanakan tugasnya wajib :

- a. menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi serta bekerja sama baik dalam lingkungan internal maupun eksternal;
- b. melaksanakan akuntabilitas kinerja;
- c. menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- d. menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara berjenjang.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Kepala PPPPTK TK dan PLB menyampaikan laporan kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dengan tembusan kepada Pimpinan unit utama terkait.

Selanjutnya, kepala PPPPTK TK dan PLB menyampaikan hasil fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan kepada pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan pemerintah kota terkait.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala PPPPTK TK dan PLB dibantu oleh Kepala Bagian umum, Kepala Bidang Program dan Informasi serta Kepala Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi. Berikut uraian tugas dari masing-masing bagian tersebut:

a. Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi PPPPTK TK dan PLB. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :

- 1) pelaksanaan urusan penyusunan rencana program dan anggaran PPPPTK;
- 2) pelaksanaan urusan ketatausahaan, kehumasan, dan kerumahtanggaan;
- 3) pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kepegawaian; dan
- 4) pelaksanaan urusan keuangan.

Bagian umum dibantu oleh 2 Sub Bagian yang memiliki tugas sebagai berikut:

i) Sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Sub bagian tata usaha dan kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, ketatalaksanaan, mutasi, pengembangan, dan disiplin pegawai.

ii) Sub bagian Perencanaan dan Penganggaran

Sub bagian keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran, serta pembiayaan, perbendaharaan, dan evaluasi pelaksanaan anggaran.

b. Bidang Program dan Informasi

Bidang program dan informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pengembangan program, kerja sama antar lembaga serta pengelolaan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, bidang program dan informasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. Pengembangan model-model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. Pelaksanaan kerjasama antar lembaga di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan;
- d. Pengelolaan data dan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- e. Evaluasi program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Bidang Program dan Informasi dibantu oleh Seksi program dan Seksi Data dan Informasi yang memiliki tugas sebagai berikut :

i) Seksi Program

Seksi Program mempunyai tugas melakukan Penyusunan Program evaluasi program, kerja sama antar lembaga, serta pengembangan model-model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan

ii) Seksi data dan informasi

Seksi Data dan Informasi mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dan Informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Bidang Fasilitas Peningkatan Kompetensi

Bidang Fasilitas Peningkatan kompetensi mempunyai tugas melaksanakan fasilitas dan evaluasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Fasilitas Peningkatan Kompetensi menyelenggarakan fungsi :

- 1) Fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- 2) Evaluasi pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Bidang fasilitas Peningkatan Kompetensi dibantu oleh Seksi Penyelenggaraan dan Seksi Evaluasi yang memiliki tugas sebagai berikut :

i) Seksi Penyelenggaraan

Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyiapan fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

ii) Seksi Evaluasi

Seksi evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas jabatan fungsional widyaiswara, Pengembang Teknologi Pembelajaran, dan atau jabatan fungsional lainnya yang diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan fungsional dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional sebagai koordinator yang ditunjuk oleh dan bertanggungjawab kepada kepala PPPPTK TK dan PLB.

E. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Analisis lingkungan strategis dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis SWOT. Analisis SWOT adalah suatu metode penyusunan strategi organisasi yang menganalisis situasi lingkungan internal dan eksternal secara keseluruhan. Tahap awal proses penetapan strategi ini adalah menaksir (mengidentifikasi) peluang (*opportunity*), ancaman (*threat*), kekuatan (*strength*), dan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki organisasi. Analisis SWOT memungkinkan organisasi memformulasikan dan mengimplementasikan strategi utama sebagai tahap lanjut pelaksanaan misi dan tujuan organisasi. Berikut analisis lingkungan strategis PPPPTK TK dan PLB.

1. Kondisi Internal

Sampai dengan tahun 2017 beberapa capaian program akan dipaparkan pada bagian ini, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi PTK, peningkatan mutu SDM PPPPTK TK dan PLB, pengembangan program diklat dengan perangkatnya (bahan ajar/modul), dan program kemitraan.



Gambar 1.4 :
Pembekalan Instruktur Nasional Bidang TK Prov. Jawa Timur



Gambar 1.5 :

Program kemitraan antara PPPPTK TK dan PLB dengan Perkins Unversiy

a. Peningkatan Kompetensi PTK

Berdasarkan hasil pemetaan tahun 2013, jumlah guru TK dan guru PLB yang telah mengikuti program peningkatan kompetensi berturut-turut **90.491** guru dan **6.603** guru. Peningkatan kompetensi dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan secara tatap muka, jarak jauh, dan seminar. Di samping itu PPPPTK TK dan PLB juga melaksanakan tugas tambahan, berupa peningkatan kompetensi guru Bahasa Sunda, Guru SD, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Sampai dengan tahun 2017 program penguatan telah dilaksanakan bagi **1.782** guru Bahasa Sunda, **25.895** guru SD, **404** Pengawas Sekolah, dan **923** Kepala Sekolah.

b. Peningkatan Mutu SDM PPPPTK TK dan PLB

Peningkatan mutu SDM PPPPTK TK dan PLB dilakukan melalui peningkatan kualifikasi dengan memberikan beasiswa untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dan melalui peningkatan kompetensi melalui kegiatan diklat, magang, dan seminar.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi PTK serta memberdayakan PTK sesuai dengan tujuan pendidikan nasional PTK yang profesional dan bermartabat. Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan mencakup pengembangan dan pemberdayaan PTK Taman Kanak-Kanak, Pendidikan Luar Biasa, dan Daya Dukung Tata Kelola PPPPTK TK dan PLB.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi PTK PAUD atau TK serta memberdayakan PTK sesuai dengan tujuan pendidikan nasional PTK yang profesional dan bermartabat.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD atau TK mencakup peningkatan kuantitas widyaiswara dan Instruktur, peningkatan kualifikasi akademik widyaiswara dan instruktur ke S2 dan S3, peningkatan kompetensi widyaiswara dan instruktur, pengembangan model diklat, pengelolaan dan pemutakhiran data dan informasi PTK, pengembangan sarana, prasarana dan laboratorium, pelaksanaan monitoring dan evaluasi, peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah dan pengawas PAUD atau TK.

Peningkatan kompetensi dan Profesionalisme Widyaiswara dan Instruktur melalui rintisan gelar:

- Rintisan Gelar S1 dalam Negeri
- Rintisan Gelar S2 dalam dan Luar Negeri
- Rintisan Gelar S3 dalam Negeri

Peningkatan kompetensi dan Profesionalisme Widyaiswara dan Instruktur melalui rintisan non gelar:

- Short Course Penanganan anak MDVI dengan Perkins Boston
- Short Course Inclusive Education dengan Sydney University
- Short Course Earli Childhood di Singapore
- Seminar Tematik di bidang PLB dengan SEAMEO SEN, bertempat di Bandung.

- Music and Movement for Early Childhood dengan DA CAPO ACADEMY, UK, dilaksanakan di Bandung
- Seminar Internasional, dengan pembicara utama Prof. David dan pembicara lainnya dari widyaiswara PPPPTK TK dan PLB.
- Seminar Nasional bidang TK dan PLB dan Pendidikan Inklusif
- Penataan dan pemberdayaan Laboratorium TK dan PLB
- Pengembangan Model Diklat Bagi Guru TK
- Penelitian Pemberdayaan PTK TK
- Pengembangan Sarana, Prasarana dan laboratorium Diklat
- Pengadaan Referensi Buku TK dan PLB/Pendidikan inklusif serta buku lainnya.

Pengelolaan dan Pemutakhiran data hasil peningkatan kompetensi PTK:

- Pengelolaan sistem informasi peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan;
- Pengelolaan data dan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; Music and Movement for Early Childhood Penyajian dan penyebarluasan informasi peningkatan kompeten

Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru TK

- Program PKB bagi guru TK
- Diklat Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru TK
- Diklat Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini jenjang Dasar, kerjasama dengan Tanoto Foundation.
- Diklat Peningkatan Kompetensi Guru TK
- Diklat Pembelajaran Media Atraktif Guru TK
- Diklat Digital Portofolio bagi guru TK
- Diklat Papan Gembira bagi guru TK



Gambar 1.6 :

Program Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru TK

Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Profesionalitas Kepala TK

- TOT Diklat Peningkatan Kompetensi PTK TK bagi (Instruktur Provinsi)
- Program PKB kepala sekolah di Kalimantan
- Diklat Peningkatan Kompetensi Kepala TK

Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Pengawas TK

- Diklat Peningkatan Kompetensi Pengawas TK
- Program PKB Pengawas sekolah

Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru SLB dan Sekolah Inklusif:

- Program PKB Guru SLB bidang Tunanetra, Tunarungu, Tunagrahita, Tunadaksa, dan Autis
- Diklat Manajemen Pembelajaran bagi Guru Sekolah Inklusif
- Diklat Inovasi Pendidikan Inklusif
- Diklat Inovasi Pendidikan Jasmani Adaptif



Gambar 1.7 :
Program Peningkatan kompetensi dan Pengembangan Profesional Guru SLB dan Sekolah Inklusif

Sampai dengan tahun 2017, jumlah widyaiswara yang telah menyelesaikan S-3 nya adalah 11 orang. Sedangkan pejabat struktural yang berhasil menyelesaikan program S-3 adalah sebanyak 4 orang.

Capaian peningkatan mutu SDM berdasarkan jenjang pendidikan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.9.

Tabel 1.9.
Capaian Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi SDM PPPPTK TK dan PLB Sampai dengan Tahun 2017

| No | Peningkatan Kualifikasi | Tahun | | | | |
|----|--|-------|------|------|------|------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | SLTA ke S-1 | - | - | - | - | - |
| 2 | S-1 ke S-2 | - | - | - | - | - |
| 3 | S-2 ke S-3 | - | - | - | - | - |
| 4 | Peningkatan Kompetensi (Diklat/magang/sertifikasi) | 146 | 146 | 137 | - | - |

Sumberdaya manusia PPPPTK TK dan PLB berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Subbag Kepegawaian, Bagian Umum per 1 Oktober 2018 sejumlah 135 orang yang meliputi 95 orang tenaga fungsional umum, 42 orang tenaga fungsional tertentu. Secara rinci keadaan sumber daya manusia PPPPTK TK dan PLB disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.10.
Keadaan Pegawai PPPPTK TK dan PLB menurut tingkat pendidikan

| No. | Jenjang | Struktural | Fungsional Tertentu/WI dan PTP | JUMLAH |
|---------------|---------|------------|--------------------------------|------------|
| 1 | SD | 2 | | 2 |
| 2 | SLTP | 5 | | 5 |
| 3 | SLTA | 16 | | 16 |
| 4 | D3 | 2 | | 2 |
| 5 | S1 | 39 | 2 | 39 |
| 6 | S2 | 22 | 34 | 56 |
| 7 | S3 | 3 | 10 | 13 |
| JUMLAH | | 89 | 46 | 135 |

c. Pengembangan Program Diklat dan Perangkatnya

Untuk mendukung upaya peningkatan kemampuan profesional guru secara berkelanjutan, diperlukan adanya disain Diklat yang komprehensif dan sistematis serta bahan diklat yang relevan dan terstandar.

Dalam hal ini bahan diklat merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Ketersediaan dan kesesuaian bahan diklat yang akan digunakan dalam proses pelatihan akan sangat membantu peserta memahami substansi materi yang disajikan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keberhasilan diklat itu sendiri. Ketersediaan bahan diklat dalam proses diklat meliputi jumlah bahan diklat, modul, silabus dan satuan acara pelatihan, lembar tayang dan perangkat uji kompetensi.

Berikut adalah perangkat diklat yang dipersiapkan oleh PPPPTK TK dan PLB.

- Buku :

Buku 1: Pedoman Umum

Buku 2: Uji Kompetensi

Buku 3: Penyelenggaraan Diklat dan Uji Kompetensi

Buku 4: Level Kompetensi

- Bahan Diklat :
Modul
Bahan tayang
Panduan diklat
- Pedoman Uji kompetensi (mekanisme dan instrumen penilaian)
- Jenis dan nama Diklat yang dilaksanakan oleh PPPPTK TK dan PLB disajikan pada lampiran.

Jumlah bahan ajar/modul yang telah berhasil disusun sampai dengan tahun 2017 adalah 185 judul dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.11. Jumlah Bahan Ajar/Modul

| No | Nama Diklat | Jenjang | Jumlah modul/ bahan ajar |
|----------------------|---|---------------|-----------------------------|
| Departemen TK | | | |
| 1 | DASAR-DASAR PENDIDIKAN ANAK USIA DINI | Dasar | 8 |
| 2 | PERKEMBANGAN ANAK TK | Dasar | 8 |
| 3 | DETEKSI DAN INTERVENSI ANAK USIA DINI | Tinggi | 8 |
| 4 | PENDEKATAN DAN METODE PEMBELAJARAN DI TK | Lanjut | 10 |
| 5 | PEMANFAATAN TIK DALAM PEMBELAJARAN | Tinggi | 5 |
| 6 | PENGEMBANGAN KREATIVITAS DI TK | Tinggi | 6 |
| 7 | PENELITIAN TINDAKAN KELAS (PTK) DI TK | Menengah | 6 |
| 8 | POLA PENGASUHAN ANAK (PARENTING) | Lanjut | 8 |
| 9 | PENGEMBANGAN KURIKULUM PAUD | Tinggi | 11 |
| 10 | INSTRUKSIONAL AUDIO INTERAKTIF (IAI) | Tinggi | 6 |
| 11 | TERAPI BERMAIN (PLAY THERAPY) | Menengah | 9 |
| 12 | MANAJEMEN PAUD | Tinggi | 6 |
| 13 | PENGEMBANGAN PERMAINAN DAN ALAT PERMAINAN DI TK | Lanjut | 9 |
| | | JUMLAH | 100 |

| No | NamaDiklat | Jenjang | Jumlah modul/ bahan ajar |
|-----------------------|---|---------------|-----------------------------|
| Departemen PLB | | | |
| 1 | DASAR-DASAR PENDIDIKAN LUAR BIASA | Dasar | 8 |
| 2 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNANETRA (ORIENTASI DAN MOBILITAS) | Lanjut | 7 |
| 3 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNANETRA (BRAILLE) | Lanjut | 5 |
| 4 | DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNANETRA (FOKUS STRATEGI PEMBELAJARAN) | Menengah | 6 |
| 5 | DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNANETRA (FOKUS PADA PENELITIAN) | Tinggi | 5 |
| 6 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNARUNGU (BKPBI) | Lanjut | 7 |
| 7 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNARUNGU | Menengah | 7 |
| 8 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU TUNARUNGU (BINA KOMUNIKASI PRESEPSI BUNYI DAN IRAMA (BKPBI) BAGI ANAK TUNARUNGU (FOKUS PADA GURU MAMPU MELATIHKAN MATERI) | Tinggi | 5 |
| 9 | PENDALAMAN MATERI PELAJARAN BAGI GURU SDLB B (FOKUS PENDALAMAN MUATAN MATERI TEMATIK) | Lanjut | 7 |
| 10 | PENDALAMAN MATERI PELAJARAN BAGI GURU SMPLB B (FOKUS PENDALAMAN MATERI PELAJARAN) | Lanjut | 9 |
| 11 | DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNAGRAHITA (BINA DIRI) | Lanjut | 7 |
| 12 | DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNAGRAHITA (BINA DIRI) FOKUS PADA STRATEGI PEMBELAJARAN | Menengah | 7 |
| 13 | PENINGKATAN KOMPETENSI GURU ANAK TUNAGRAHITA | Tinggi | 5 |
| | | JUMLAH | 85 |

| No | NamaDiklat | Jenjang | Jumlah modul/ bahan ajar |
|--|------------------------|---------------|-----------------------------|
| Departemen Teknologi Informasi Dan Multimedia | | | |
| 1 | Digitalisasi Modul TK | | 100 |
| 2 | Digitalisasi Modul PLB | | 85 |
| | | Jumlah | 185 |

Data di atas merupakan “**kekuatan**” lembaga yang dapat dijadikan modal dasar dalam mengemban tugas dan fungsinya. Selain hal tersebut diatas kekuatan yang dimiliki oleh PPPPTK TK dan PLB adalah pengalaman melakukan pendidikan dan latihan yang telah dilaksanakan sejak tahun 2007 sampai dengan sekarang baik untuk diklat PTK Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa maupun umum.

d. Program Kemitraan

Salah satu bentuk implementasi tugas pokok dan fungsi PPPPTK TK dan PLB dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru TK dan PLB adalah melakukan kemitraan dengan beberapa Taman Kanak-Kanak, Sekolah Luar Biasa dan sekolah penyelenggara program inklusif. Program kemitraan dimaksudkan sebagai "*life lab*" bagi PPPPTK TK dan PLB dalam rangka meningkatkan kompetensi widyaiswara. Pembinaan kompetensi dan profesi pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya dilakukan melalui kegiatan workshop, diklat, seminar, penelitian sehingga hasilnya dapat menjadi sumber empiris dalam memperkaya dan mengembangkan keilmuan ke-TK-an dan ke-PLB-an yang telah dimiliki.



Gambar 1.8. :
Penandatanganan MoU Kerjasama antara SEAMEOSEN dengan PPPPTK TK dan PLB

Penyediaan laboratorium secara khusus memerlukan biaya yang tinggi di samping lahan yang harus representatif. Program kemitraan dengan sekolah merupakan program yang cukup efektif untuk menunjang peningkatan kompetensi bagi bagi widyaiswara PPPPTK TK dan PLB khususnya, maupun bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Bagi Widyaiswara, dengan adanya program ini akan memantapkan teknik mengajar serta mendapatkan informasi yang aktual terkait dengan informasi dan permasalahan yang terjadi di sekolah, baik menyangkut kompetensi guru, ataupun manajemen sekolah. bagi pendidik dan tenaga kependidikan, program ini akan membantu mereka dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi baik dalam hal pembelajaran maupun manajemen sekolah.

Program kemitraan ini bersifat saling menguntungkan (*mutually*) baik bagi sekolah maupun lembaga PPPPTK TK dan PLB. Program ini lebih menekankan pada bantuan dan *sharing* informasi terkait dengan pembelajaran dan manajemen sekolah serta informasi-informasi terbaru kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan, yang pada akhirnya diharapkan sekolah tersebut dapat meningkatkan pelayanan pendidikan bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Tujuan kegiatan program kemitraan dengan TK, SLB dan SD Penyelenggara program inklusif ini antara lain:

1. Peningkatan Kompetensi Widyaiswara PPPPTK TK dan PLB baik widyaiswara TK maupun widyaiswara PLB melalui program magang,
2. Memperoleh Informasi tentang peluang, tantangan dan hambatan aktual yang ada di sekolah baik di Sekolah khusus maupun Sekolah penyelenggara program Inklusif.
3. Meningkatkan keterampilan teknis guru SLB dan guru sekolah penyelenggara program inklusif dalam manajemen dan pembelajaran bagi Anak Berkebutuhan Khusus.
4. Sosialisasi program dan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
5. Memberikan layanan pendidikan yang optimal bagi Anak Usia Dini dan siswa berkebutuhan khusus;
6. Meningkatkan kualitas Taman Kanak-kanak sekolah luar biasa, dan sekolah penyelenggara program inklusif;
7. Menuju *customer satisfaction* (kepuasan pelanggan);
8. Menjadikan sekolah mitra sebagai *resource centre*.

Tabel. 1.12.

Kemitraan PPPPTK TK dan PLB dengan Pihak Dalam Negeri dan Luar Negeri

| NO | MITRA | JENIS KEMITRAAN |
|----|---|--|
| 1. | Ikatan Alumni ITB Komisariat Angkatan '85 | Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Seminar/ <i>Workshop Creativity for Teachers</i> |
| 2. | Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat | Program Magang Peningkatan Kompetensi Calon Widyaiswara/Widyaiswara Baru PPPPTK TK dan PLB Tahun 2012 di SLB Tunas Harapan |
| 3. | HIMPAUDI Jawa Barat | Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD |
| 4. | Perkumpulan Komunitas Kreatif Kota Bandung | Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan melalui Seminar Peningkatan Kompetensi Kreatifitas Guru se-Kotamadya Bandung |
| 5. | Perkins Boston USA | Penanganan Pembelajaran Anak MDVI |
| 6. | Sydney University | Peningkatan Kompetensi Widyaiswara tentang Inclusive Education. |
| 7. | SEAMEO SEN Malaysia | Diklat Tematik bidang PLB dan Inklusif bagi Guru SLB dan Sekolah Inklusif. |

| NO | MITRA | JENIS KEMITRAAN |
|-----|---|---|
| 8. | DA CAPO ACADEMY, UK | Diklat Music and Movement for <i>Early Childhood</i> , bagi Guru TK |
| 9. | FLTC, Singapore | Short Course Peningkatan Widyaiswara dalam <i>Early Childhood dan Inclusive Enviroment</i> |
| 10. | Flinders University, Adelaide Australia | Merencanakan Program Diklat jarak jauh selama 1 tahun dan setara 18 sks (versi AU), dengan kelas di Indonesia sebanyak 3 kelas @30 orang guru. |
| 11. | Hiroshima University, Jepang | Merencanakan Program Shortcourse Moda in-on-in untuk 20 orang Guru/WI yang akan dilatih menjadi Trainer untuk materi “Inclusive in Special Education” dengan sertifikat Inclusive Trainer dari pemerintah Jepang |
| 12. | ICSEN, Japan | Penelitian di bidang Pendidikan Inklusif dengan pembiayaan utama dari Kemenristek-Dikti. Kerjasama ini ditanda tangani bersama oleh (9 universitas) UPI, UNS, UNP, UNIMA, UNINUS, UNNES, UNJ, UKM – Malaysia, Hiroshima University – Jepang dan PPPPTK TK & PLB |
| 13. | TANOTO Fondation | Kerjasama pelatihan 30 guru TK-PAUD di DKI Jakarta dengan pola In-On-In pada tahun 2017. Kerjasama ini akan diperluas dengan pelaksanaan diklat di 3 Provinsi pulau Sumatera pada tahun 2018. Biaya penyelenggaraan diklat oleh TANOTO Fondation. |

2. Kondisi Eksternal

Analisis lingkungan eksternal adalah proses untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor yang berada di luar organisasi (lingkungan makro) yang pada umumnya tidak dapat dikendalikan oleh organisasi. Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi peluang atau ancaman yang timbul sebagai akibat dari perubahan dan perkembangan lingkungan yang cepat. Informasi lingkungan eksternal yang dapat diidentifikasi dalam penyusunan rencana strategis PPPPTK TK dan PLB adalah sebagai berikut.

a. Peluang

- 1) Jumlah PTK yang harus meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sangat banyak

- 2) Rendahnya kompetensi dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan TK dan SLB
- 3) Keragaman kompetensi dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan TK dan SLB dibandingkan dengan standar menurut perundang-undangan
- 4) Besarnya dana APBN yang diberikan ke daerah
- 5) PP Guru tentang kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru
- 6) Adanya kesempatan mengikuti peningkatan kualifikasi pendidikan dari lembaga lain dalam dan luar negeri
- 7) Adanya kepercayaan dari pihak *stakeholder* untuk menjalin kerjasama untuk meningkatkan kompetensi PTK
- 8) Peta geografis dan kebutuhan daerah memerlukan berbagai jenis layanan peningkatan kompetensi PTK yang beragam

b. Tantangan

- 1) Banyak lembaga penyelenggara diklat (*training provider*) lain di bidang TK dan PLB yang kompetitif
- 2) Komitmen daerah untuk meningkatkan kompetensi guru TK dan PLB masih sebagian guru untuk meningkatkan kompetensi diri sangat terbatas
- 3) Komitmen sebagian pemerintah rendah
- 4) Banyak Pemda menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi guru TK dan PLB tidak terstandar

Dari analisa lingkungan internal dan eksternal tersebut di atas akan menghasilkan isu-isu strategik PPPPTK TK dan PLB. Disamping itu dari identifikasi kekuatan, kelemahan, kesempatan dan kendala tersebut akan diambil langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk kemajuan dan berkembangnya PPPPTK TK dan PLB.

Tabel 1.13. : STRATEGI IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS

| | |
|--|--|
| <p>FAKTOR EKSTERNAL</p> <p>FAKTOR INTERNAL</p> | PELUANG (OPPORTUNITY) |
| | 1) Jumlah PTK yang harus meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sangat banyak |
| | 2) Keragaman kompetensi dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan TK dan SLB dibandingkan dengan standar menurut perundang-undangan |
| | 3) PP Guru tentang kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru |
| | 4) Besarnya dana APBN yang diberikan ke daerah |
| | 5) Adanya kesempatan mengikuti peningkatan kompetensi SDM internal dari lembaga lain dalam dan luar negeri |
| | 6) Adanya kepercayaan dari pihak stakeholder untuk menjalin kerjasama untuk meningkatkan kompetensi PTK |
| | 7) Peta geografis dan kebutuhan daerah memerlukan berbagai jenis layanan peningkatan kompetensi PTK yang beragam |
| KEKUATAN (STRENGTH) | |
| 1) Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, Undang-undang Guru Dan Dosen Nomor 14 tahun 2005, PP No 74 tahun 2008 tentang Guru, Permendiknas Nomor 8 tahun 2007 tentang struktur organisasi dan tata kerja PPPPTK, Permennegpan dan RB No 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Permendikbud Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Permendikbud No 41 tahun 2012 Tentang Organisasi dan tata kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan | 1. Adanya perundang-undangan yang menjadi dasar hukum merupakan kekuatan untuk menangkap peluang meningkatkan kompetensi guru yang masih rendah melalui program Diklat. |
| 2) Adanya tenaga fungsional di bidang TK dan PLB dan tenaga administratif/struktural | 2. Tenaga Fungsional di bidang TK dan PLB didukung dengan sarana dan prasarana serta kepastian anggaran APBN merupakan kekuatan untuk menangkap peluang meningkatkan kompetensi guru yang masih rendah melalui program Diklat. |
| 3) Adanya kepastian anggaran APBN | 3. Adanya pengembangan model pelatihan yang berstandar internasional yang dilengkapi dengan sarana multi media (ICT) yang memadai merupakan kekuatan untuk menangkap peluang peningkatan penguasaan metodologi pembelajaran terbaru bagi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. |
| 4) Permendikbud Nomor 57 tahun 2012 tentang pelaksanaan Uji kompetensi Guru | 4. Tersedianya berbagai model pelatihan (konvensional tatap muka, video interaktif, E-training, dan sistem modul/jarak jauh, forum ilmiah) yang berstandar nasional dan internasional merupakan kekuatan untuk menangkap peluang peningkatan kompetensi guru yang memiliki keragaman peta geografis dan kebutuhan layanan peningkatan kompetensi PTK, besarnya dana APBN yang diberikan ke daerah, dukungan pemerintah daerah terhadap peningkatan pendidikan, dan kepercayaan dari pihak <i>stakeholder</i> untuk menjalin kerjasama peningkatan kompetensi guru. |

| | |
|--|--|
| 5) Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan | |
| 6) Adanya sarana dan prasarana pelatihan | |
| 7) Adanya berbagai model pelatihan (konvensional tatap muka, video interaktif, E-training, dan sistem modul/jarak jauh, forum ilmiah) yang berstandar nasional dan internasional | |
| 8) Tersedianya sarana multi media (ICT) yang memadai | |
| 9) Tersedianya Pedoman Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi | |
| 10) Tersedianya Modul-Modul Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi | |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">FAKTOR EKSTERNAL</p> <p style="text-align: center;">FAKTOR INTERNAL</p> | TANTANGAN (THREAT) |
| | 1) Banyak lembaga penyelenggara diklat (<i>training provider</i>) lain di bidang TK dan PLB yang kompetitif |
| | 2) Komitmen Sebagian Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Diri Sangat Terbatas |
| | 3) Komitmen sebagian pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru TK dan PLB masih rendah |
| | 4) Banyak Pemda menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi guru TK dan PLB tidak terstandar |
| KEKUATAN (STRENGTH) | |
| 1) Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, Undang-undang Guru Dan Dosen Nomor 14 tahun 2005, PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, Permendiknas Nomor 8 tahun 2007 tentang struktur organisasi dan tata kerja PPPPTK, Permenegpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Permendikbud Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Permendikbud Nomor 41 tahun 2012 Tentang Organisasi dan tata kerja Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan | 1. Adanya perundang-undangan yang menjadi dasar hukum peningkatan kompetensi guru merupakan kekuatan untuk meningkatkan komitmen guru dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya guru TK dan PLB. 2. Adanya berbagai model pelatihan (konvensional tatap muka, video interaktif, E-training, dan sistem modul/jarak jauh, forum ilmiah) yang berstandar nasional dan internasional yang ditunjang dengan tenaga fungsional di bidang TK dan PLB dan tenaga administratif/struktural, sarana dan prasarana pelatihan, serta sarana multi media (ICT) yang memadai merupakan kekuatan untuk lebih mampu bersaing dengan lembaga penyelenggara diklat (<i>training provider</i>) lain di bidang TK dan PLB dalam meningkatkan kompetensi guru TK dan PLB. |

| | |
|--|--|
| 2) Adanya tenaga fungsional di bidang TK dan PLB dan tenaga administratif/struktural | 3. Tersedianya Program Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang didukung dengan tenaga fungsional di bidang TK dan PLB dan tenaga administratif/struktural, sarana dan prasarana pelatihan, serta sarana multi media (ICT) yang memadai merupakan kekuatan untuk bekerja sama dengan pemerintah daerah dalam melaksanakan program peningkatan kompetensi guru TK dan PLB yang terstandar. |
| 3) Adanya kepastian anggaran APBN | |
| 4) Permendikbud Nomor 57 tahun 2012 tentang pelaksanaan Uji kompetensi Guru | |
| 5) Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan | |
| 6) Adanya sarana dan prasarana pelatihan | |
| 7) Adanya berbagai model pelatihan (konvensional tatap muka, video interaktif, E-training, dan sistem modul/jarak jauh, forum ilmiah) yang berstandar nasional dan internasional | |
| 8) Tersedianya sarana multi media (ICT) yang memadai | |
| 9) Tersedianya Pedoman Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi | |
| 10) Tersedianya Modul-Modul Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi | |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">FAKTOR EKSTERNAL</p> <p style="text-align: center;">FAKTOR INTERNAL</p> | PELUANG (OPPORTUNITY) |
| | 1) Jumlah PTK yang harus meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sangat banyak |
| | 2) Keragaman kompetensi dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan TK dan SLB dibandingkan dengan standar menurut perundang-undangan |
| | 3) PP Guru tentang kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru |
| | 4) Besarnya dana APBN yang diberikan ke daerah |
| | 5) Adanya kesempatan mengikuti peningkatan kompetensi SDM internal dari lembaga lain dalam dan luar negeri |
| | 6) Adanya kepercayaan dari pihak <i>stakeholder</i> untuk menjalin kerjasama untuk meningkatkan kompetensi PTK |

| | |
|---|--|
| | 7) Peta geografis dan kebutuhan daerah memerlukan berbagai jenis layanan peningkatan kompetensi PTK yang beragam |
| KELEMAHAN (<i>WEAKNESS</i>) | |
| 1) Masih beragamnya kompetensi tenaga fungsional dan struktural/administratif dibandingkan dengan standar yang dipersyaratkan | <ol style="list-style-type: none"> Melakukan peningkatan kompetensi tenaga fungsional dan struktural/administratif untuk mencapai standar yang dipersyaratkan melalui pendidikan dan pelatihan bergelar atau non gelar serta peningkatan penguasaan teknologi terbaru dengan menangkap peluang mengikuti peningkatan kompetensi SDM internal dari lembaga lain dalam dan luar negeri. Melaksanakan dan mengembangkan program lembaga melalui kerjasama dengan pemerintah daerah dalam mengatasi terbatasnya dana APBN peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan pada jenjang pendidikan TK dan SLB. |
| 2) Alokasi dana APBN belum proporsional untuk melaksanakan dan mengembangkan program lembaga | |
| 3) Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana yang belum memadai | |
| 4) Pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi belum dapat dilaksanakan secara optimal | |
| 5) Masih terbatasnya SDM yang menguasai teknologi terbaru | |

| | |
|--|---|
| <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">FAKTOR EKSTERNAL</p> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">FAKTOR INTERNAL</p> | TANTANGAN (<i>THREAT</i>) |
| | 1) Banyak lembaga penyelenggara diklat (<i>training provider</i>) lain di bidang TK dan PLB yang kompetitif |
| | 2) Sebagian Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Diri Sangat Terbatas |
| | 3) Komitmen sebagian pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru TK dan PLB masih rendah |
| | 4) Banyak Pemda menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi guru TK dan PLB tidak terstandar |

| KELEMAHAN (WEAKNESS) | |
|---|---|
| 1) Masih beragamnya kompetensi tenaga fungsional dan struktural/administratif dibandingkan dengan standar yang dipersyaratkan | <p>1. Meningkatkan kompetensi tenaga fungsional dan struktural/administratif untuk mencapai standar yang dipersyaratkan melalui pendidikan dan pelatihan bergelar atau non gelar serta peningkatan penguasaan teknologi terbaru untuk lebih mampu bersaing dengan lembaga penyelenggara diklat (<i>training provider</i>) lain di bidang TK dan PLB dalam meningkatkan kompetensi guru TK dan PLB.</p> <p>2. Melaksanakan dan mengembangkan program lembaga melalui kerjasama dengan pemerintah daerah dalam mengatasi terbatasnya dana APBN peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan pada jenjang pendidikan TK dan SLB.</p> |
| 2) Alokasi dana APBN belum proporsional untuk melaksanakan dan mengembangkan program lembaga | |
| 3) Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana yang belum memadai | |
| 4) Pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi belum dapat dilaksanakan secara optimal | |
| 5) Masih terbatasnya SDM yang menguasai teknologi terbaru | |

3. PERMASALAHAN PTK TK DAN PLB

Berdasarkan evaluasi terhadap pelaksanaan program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan taman kanak-kanak dan sekolah luar biasa serta sekolah inklusif, dirinci sebagai berikut:

- a. Permasalahan pendidik dan tenaga kependidikan taman kanak-kanak:
 - 1) Belum semua Dinas Pendidikan kota/kabupaten memiliki komitmen yang tinggi terhadap program peningkatan kompetensi guru, termasuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hal ini ditandai dengan masih sedikitnya daerah yang melaksanakan program PKB dengan menggunakan dana APBD.
 - 2) Sebaran guru sasaran PKB yang terletak di daerah 3T (Terpencil, Terluar dan Tertinggal), Guru Garis Depan (GGD) dan lokasi prioritas yang secara geografis dan akses sulit untuk dijangkau secara merata. Hal ini menyebabkan sampai tahun 2017 baru terlaksana di Kabupaten Alor, Pulau Rote, Kota Sabang, Kabupaten Merauke, dan Kabupaten Sambas.
 - 3) Sebaran jumlah IN PKB belum merata di setiap kota/kabupaten dan provinsi.
 - 4) Kompetensi rata-rata IN masih di bawah standar.
 - 5) Sebaran kepala sekolah dan pengawas sekolah TK yang baru terlayani tahun 2017, hanya di se-Kalimantan. ini pun belum menyebar pada setiap kota/kabupaten.
- b. Permasalahan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah luar biasa dan sekolah inklusif:
 - 1) Belum semua dinas Pendidikan provinsi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan program peningkatan kompetensi, termasuk program PKB. Hal ini ditandai di tahun 2017 belum ada satupun penyelenggaraan PKB yang bersumber dari dana APBD. Dari data yang ada di tahun 2017, pelaksanaan PKB guru SLB, dilaksanakan secara mandiri dan dana APBN.

- 2) PKB kepala sekolah dan pengawas sekolah satuan Pendidikan SLB belum tersentuh sama sekali.

Program Pengembangan Keprosesian Berkelanjutan (PKB) sudah dilaksanakan sejak Tahun 2016 dengan nama Program Guru Pembelajar. Program PKB Sasarannya adalah Guru dan Tenaga Kependidikan (Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah). Sampai dengan Tahun 2018 Tenaga Kependidikan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah SLB belum tersentuh Program PKB.

- 3) Kompetensi rata-rata IN masih di bawah standar.

Target pencapaian rata-rata nilai Post Test Program PKB untuk Tahun 2018 yaitu 75 dan 2019 yaitu 80. Dengan adanya tuntutan kenaikan nilai rata-rata, perolehan nilai IN yang sudah termasuk kategori memenuhi KCM (Kecukupan Minimal) pada tahun sebelumnya (misalnya 70 untuk tahun 2017), pada tahun 2018 nilai 70 termasuk kategori dibawah KCM (Kecukupan Minimal).

- 4) Target Diklat Guru Sekolah Inklusif masih relatif sedikit jumlahnya, sedangkan jumlah Sekolah Inklusif di Indonesia sekarang ini mencapai sekitar 200.000 Sekolah.

Terkait dengan program PKB guru TK, SLB, SD dan guru mata pelajaran Bahasa Sunda yang telah dilaksanakan PPPPTK TK dan PLB tahun 2017, dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.14. : Kegiatan PKB yang telah dilaksanakan

| NAMA_MAPEL | Pelatihan IN | Pelatihan NS | Penguatan IN | PKBPS | PKBKS | PKB Guru | | TOTAL |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|-------|----------|--------------|--------|
| | | | | | | APBN | APBD/MANDIRI | |
| Kepala Sekolah | | | | | 943 | | | 943 |
| Pengawas Sekolah | | | | 432 | | | | 432 |
| Guru Kelas TK | 2640 | 54 | | | | 61805 | 28686 | 93185 |
| Guru Kelas SD (Kelas Atas) | 1167 | | 262 | | | 1892 | 13391 | 16712 |
| Guru Kelas SD (Kelas Bawah) | 852 | | 153 | | | 1576 | 9036 | 11617 |
| PLB Autis | 16 | | | | | 121 | 122 | 259 |
| PLB Tunadaksa | 18 | | | | | 130 | 47 | 195 |
| PLB Tunagrahita | 159 | | | | | 3702 | 671 | 4532 |
| PLB Tunanetra | 28 | | | | | 255 | 182 | 465 |
| PLB Tunarungu | 75 | | | | | 1199 | 174 | 1448 |
| Bahasa Sunda SMP | 35 | | | | | 829 | 389 | 1253 |
| Bahasa Sunda SMA | 24 | | | | | 278 | 67 | 369 |
| Bahasa Sunda SMK | | | | | | 111 | 68 | 179 |
| Bahasa Sunda SD | 10 | | | | | 40 | | 50 |
| | 5024 | 54 | 415 | 432 | 943 | 71938 | 52833 | 131639 |

Berdasarkan tabel 1.14, dapat dianalisis bahwa PPPPTK TK dan PLB memiliki masalah dalam sebaran peserta diklat yang belum mengikuti program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya mengenai keberlanjutan program PKB secara tuntas. Data tentang capaian PKB di tahun 2017 juga, PPPPTK TK dan PLB yang ditahun 2018 ditugaskan untuk mengkoordinasikan diklat Kurikulum 2013 pada guru sasaran di tiga provinsi (Daerah Istimewa Aceh, Papua dan Papua Barat), masih memiliki potensi calon peserta guru sasaran yang akan mengikuti diklat Kurikulum 2013. Apabila jumlah sebaran pendidik dan tenaga kependidikan tersebut tidak dipetakan dengan terencana, maka akan menjadi permasalahan dalam pencapaian kinerja PPPPTK TK dan PLB.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS, SASARAN STRATEGIS DAN TATA NILAI

A. VISI PPPPTK TK DAN PLB

Visi PPPPTK TK dan PLB selaku unit pelaksana teknis di bawah Ditjen GTK, sepenuhnya mengacu kepada rumusan visi Kemdikbud dan visi Ditjen GTK.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dan sejalan dengan visi pendidikan nasional, Kemdikbud mempunyai visi 2025 untuk menghasilkan insan indonesia cerdas dan kompetitif (insan kamil/insan paripurna).

Sejalan dengan hal tersebut, Visi Kemdikbud 2015-2019 adalah **“Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong”**. Untuk mencapai visi Kemdikbud 2015-2019, Misi Kemdikbud 2015-2019 adalah Mewujudkan Pelaku Pendidikan dan Kebudayaan yang Kuat (M1), Mewujudkan Akses yang Meluas, Merata, dan Berkeadilan (M2), Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu (M3), Mewujudkan Pelestarian Kebudayaan dan Pengembangan Bahasa (M4), Mewujudkan Penguatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi dan Pelibatan Publik (M5).

Visi dan Misi Kemdikbud di atas selanjutnya dijabarkan ke dalam rencana strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Dalam renstra tersebut dijelaskan tentang Visi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, yaitu: ***“Terwujudnya guru dan tenaga kependidikan yang profesional, sejahtera dan bermartabat serta ekosistem yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong”***. Sedangkan Misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan adalah: ***“Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik (MD1), Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera (MD2), Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan (MD3), Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta***

Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dan Pelibatan Publik (MD4)”.

Merujuk pada rumusan visi dan misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, tugas dan fungsi PPPPTK serta mencermati lingkungan, baik internal dan eksternal yang ada, maka visi PPPPTK TK dan PLB dirumuskan sebagai berikut:

TERBENTUKNYA INSAN SERTA EKOSISTEM PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN BIDANG TAMAN KANAK-KANAK DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA YANG BERKARAKTER DENGAN DILANDASI SEMANGAT GOTONG ROYONG ESIONAL DAN BERKARAKTER DENGAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG

Rumusan visi PPPPTK TK dan PLB tersebut mencerminkan hal-hal sebagai berikut:

1. Profesional mencerminkan guru dan tenaga kependidikan bidang Taman kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa yang memiliki sikap profesional, kreatif, inovatif, dan terus berusaha meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu melalui pendidikan profesi, serta memahami bagaimana mengimplementasikan keilmuannya sesuai dengan kebutuhan subyek didik agar subyek didik dapat mengaktualisasi dirinya sendiri;
2. Berkarakter dapat dimaknai sebagai profil kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan yang mendukung terwujudnya gerakan pendidikan sebagai sebuah ekosistem.
3. Berlandaskan gotong royong dapat dimaknai sebagai kesadaran dan tanggungjawab banyak pihak untuk secara bersama, sukarela, merasa turut berkepentingan dengan keinginan saling menolong, dalam sebuah gerakan yang berlandaskan gotong royong terlibat aktif dalam pembangunan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa.

Dengan visi itu, PPPPTK TK dan PLB diharapkan dapat menjadi tempat pertukaran gagasan kreatif dalam proses pengembangan yang dinamis. PPPPTK TK dan PLB juga diharapkan akan menjadi tempat di mana komitmen peningkatan mutu tampak jelas dalam kegiatan diseminasi dan

pengembangan gagasan dan praktek mutakhir manajemen kinerja organisasi publik dengan inovasi sebagai norma yang menjiwai setiap kegiatan. Dengan demikian, PPPPTK TK dan PLB akan memiliki identitas yang menonjol yang membedakannya dari lembaga serupa dengan sejumlah fasilitator diklat yang berkualitas tinggi; program diklat yang atraktif; manajemen program diklat yang efektif dan efisien, publikasi bermutu; perpustakaan dengan koleksi lebih dari cukup dan dikelola dengan teknologi mutakhir; serta pelayanan penunjang yang prima.

B. MISI PPPPTK TK DAN PLB

Sejalan dengan visi di atas, misi PPPPTK TK dan PLB adalah:

1. Meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan sebagai upaya penyediaan SDM pendidikan dan penjaminan mutu pendidikan;
2. Memperluas keterjangkauan layanan pendidikan sebagai upaya terjangkaunya satuan pendidikan oleh SDM pendidikan dan penjaminan mutu pendidikan;
3. Meningkatkan kualitas/mutu dan relevansi SDM pendidikan dan kebudayaan dan penjaminan mutu;
4. Mewujudkan kesetaraan dan memperoleh layanan pendidikan bagi SDM pendidikan dan kebudayaan;
5. Meningkatkan kepastian satuan pendidikan memperoleh layanan penjaminan mutu pendidikan.

Misi yang ditetapkan tersebut merupakan peran strategis yang diinginkan untuk mencapai Visi PPPPTK TK dan PLB tahun 2019. Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga (Ditjen GTK) Kependidikan yang mempunyai tugas sebagai pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan taman kanak-kanak dan pendidikan luar biasa, seluruh misi PPPPTK TK dan PLB ditetapkan untuk mendukung misi 1 Ditjen GTK (MD.1).

C. TUJUAN STRATEGIS PPPPTK TK DAN PLB

Tujuan Pendidikan Nasional :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan:

Sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya, serta tenaga kependidikan. Dalam melaksanakan tugas, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan dan pengendalian formasi, pengembangan karir, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan, dan peningkatan kesejahteraan guru dan pendidik lainnya;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan rencana kebutuhan, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemindahan lintas daerah provinsi, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan;
- d. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;
- e. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;
- f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan guru dan pendidik lainnya serta tenaga kependidikan;
- g. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2015-2019 diturunkan dari tujuan strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2015-2019. Tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2015-2019 dirumuskan berdasarkan jenis layanan pendidikan dan sistem tata kelola yang diperlukan untuk menghasilkan layanan prima pendidikan, khususnya terhadap SDM Pendidikan dan

Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan (TB1)
2. Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu (TB2)
3. Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan (TB3)
4. Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik (TB4)

Tujuan Strategis PPPPTK TK dan PLB

Mengacu pada tujuan strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsi PPPPTK, maka tujuan strategis PPPPTK TK dan PLB yaitu **“Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu”**.

D. SASARAN STRATEGIS PPPPTK TK DAN PLB

Sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan adalah:

Meningkatnya Kualitas Sikap Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Kepribadian, Spiritual dan Sosial (SSD.1), untuk mendukung sasaran strategis kemendikbud yaitu “Meningkatnya Kualitas Sikap Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Kepribadian, Spiritual, dan Sosial” (SS.3). Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan (SSD.2) dan Meningkatkan kualitas penataan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan (SSD.3), untuk mendukung sasaran strategis kemendikbud yaitu “Meningkatnya Profesionalisme dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan” (SS.9). Meningkatkan akuntabilitas kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (SSD.4), untuk mendukung

sasaran strategis kemendikbud yaitu “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Kemendikbud” (SS.14).

Ditjen GTK bertanggung jawab atas Program Guru dan Tenaga Kependidikan. Struktur kegiatan dan Unit Eselon II yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan ditunjukkan pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1 Program, Kegiatan dan Penanggungjawab

| Kode | Program/Kegiatan | Eselon I / Eselon II / UPT |
|------|---|---|
| 13 | Program Guru dan Tenaga Kependidikan | Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan |
| 5634 | Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan | PPPPTK/LPPKS/LPPPTK KPTK |
| 5635 | Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan | Sekretariat Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan |
| 5636 | Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Paud dan Dikmas | Direktorat Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Paud dan Dikmas |
| 5637 | Pembinaan Guru Pendidikan Dasar | Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar |
| 5638 | Pembinaan Guru Pendidikan Menengah | Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah |
| 5639 | Pembinaan Tenaga Kependidikan Dikdasmen | Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Dikdasmen |

Mengacu kepada sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, maka sasaran strategis PPPPTK TK dan PLB yaitu **“Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa”**, untuk mendukung sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu “Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan” (SSD.2).

| Sasaran Strategis PPPPTK TK DAN PLB | Indikator Kinerja Sasaran Strategis PPPPTK TK dan PLB |
|--|--|
| Meningkatnya Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah guru TK/PLB yang meningkat kompetensinya 2. Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya |

Sasaran strategis PPPPTK untuk mendukung sasaran kegiatan Ditjen GTK terkait Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan.

Terwujudnya sasaran strategis PPPPTK diukur dari indicator kinerja utama atau indicator kinerja sasaran strategis PPPPTK yang merupakan indicator kinerja kegiatan dari Ditjen GTK sesuai dengan bidang masing-masing PPPPTK.

E. TATA NILAI PPPPTK TK DAN PLB

1. Nilai Inti

Untuk memandu pencapaian visi dan misi serta untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, maka diperlukan tata nilai yang dipergunakan sebagai pedoman bagi seluruh insan PPPPTK TK dan PLB . Tata nilai ini merupakan dasar sekaligus arah untuk mendukung dan memandu seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sedang dikerjakan. Tata nilai PPPPTK TK dan PLB mengacu pada tata nilai yang diutamakan pada Renstra Kemendikbud dan Ditjen GTK 2015 – 2019 dengan mempertimbangkan karakteristik budaya kerja internal.

Nilai-nilai inti yang disepakati warga PPPPTK TK dan PLB merupakan tali pengikat yang terinternalisasi pada diri pribadi seluruh warga PPPPTK TK dan PLB dan dirumuskan sebagai berikut:

**Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai
Landasan Kerja dan Inovasi**

Nilai Inti yang dirumuskan di atas mengandung makna bahwa seluruh aktifitas warga PPPPTK TK dan PLB senantiasa dilandasi oleh ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Konsepsi ikhsan, menjadi panutan warga PPPPTK TK dan PLB dalam bekerja. Melalui langkah ini, maka semua perilaku warga PPPPTK TK dan PLB diharapkan memiliki nilai ibadah, dengan tetap mengedepankan aspek-aspek inovasi sebagai bagian dari perwujudan visi lembaga.

2. Budaya Kerja

Upaya mewujudkan visi dan misi dapat terwujud jika diimbangi oleh budaya kerja yang mantap dari seluruh warga PPPPTK TK dan PLB . Budaya kerja ini menjadi norma dalam melakukan seluruh aktifitas kedinasan maupun hubungan sosial diantara warga. Budaya kerja yang dimaksud adalah:

Jujur, Tanggung Jawab, Kerjasama, Disiplin

Dalam hal ini, warga PPPPTK TK dan PLB akan senantiasa jujur dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Untuk mencapai hasil optimal, warga PPPPTK TK dan PLB juga akan menjadikan kerjasama sebagai media pencapain tujuan, dan tentu saja berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya.

3. Motto

Dalam upaya melaksanakan tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB, PPPPTK TK dan PLB memiliki motto:

Mengabdikan Tiada Henti, Melayani Dengan Hati

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI KEMENDIKBUD DAN DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Agenda Prioritas (Nawa Cita) Kabinet Kerja yang baru terbentuk pada Oktober 2014 merupakan arah kebijakan strategi dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Dari Sembilan agenda prioritas tersebut terdapat 4 (empat) agenda yang menjadi dasar penyusunan arah dan strategi pembangunan pendidikan, yaitu (5) Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia, (6) Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional, (8) Melakukan revolusi karakter bangsa, dan (9) Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia. Oleh karena itu strategi dan arah kebijakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, dan penjaminan mutu pendidikan tahun 2015-2019 dirumuskan berdasarkan pada RPJMN 2015-2019.

Berdasarkan visi dan misi Kemedikbud, maka tujuan Strategis Kemedikbud dijabarkan sebagai berikut:

- T1. Peningkatan kualitas/kompetensi lulusan per jenjang (M1)
- T2. Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (M1)
- T3. Perluasan Akses Pendidikan Dasar yang Bermutu (M1)
- T4. Peningkatan Kepastian Akses Pendidikan Menengah yang Bermutu dan Relevan dengan Kebutuhan Masyarakat (M1)
- T5. Peningkatan Mutu dan Kapasitas Pendidikan Masyarakat (M1)
- T6. Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Dasar dan Menengah yang Berorientasi pada Pembentukan Karakter (M2)
- T7. Peningkatan Profesionalisme, Pemerataan Distribusi, serta Kesejahteraan Guru dan Tenaga Kependidikan (M2)
- T8. Peningkatan Jati Diri Bangsa melalui Pelestarian dan Diplomasi Kebudayaan (M3)
- T9. Peningkatan Mutu dan Pemakaian Bahasa Kebangsaan melalui Pendidikan (M3)
- T10. Peningkatan Sistem Tata Kelola yang Transparan dan Akuntabel (M4)

1. Agenda Prioritas (Nawa Cita) yang terkait dengan pendidikan (RPJMN 2015—2019), yaitu 5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia

Tujuan Kemdikbud T7, Peningkatan Profesionalisme, Pemerataan Distribusi, Serta Kesejahteraan Guru Dan Tenaga Kependidikan merupakan Penjabaran dari agenda tersebut dengan Program "Indonesia Pintar" melalui Wajib Belajar 12 tahun bebas pungutan.

Tujuan tersebut akan dilaksanakan dengan sasaran:

- 1) Meningkatnya kualitas pengelolaan guru dengan memperbaiki distribusi dan memenuhi beban mengajar;
- 2) Meningkatnya jaminan hidup dan fasilitas pengembangan ilmu pengetahuan dan karir bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus;

Arah Kebijakan dan Strategi:

- a. Melaksanakan Wajib Belajar 12 Tahun dengan memperluas dan meningkatkan akses pendidikan menengah yang berkualitas untuk mempercepat ketersediaan SDM terdidik untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja, melalui :
 - a) Penguatan kompetensi keahlian di SMA/MA untuk bidang bidang aplikatif; dan
 - b) Penguatan kecakapan akademik siswa SMK untuk memenuhi kebutuhan industri yang mensyaratkan penguasaan keterampilan dasar.
- b. Memperkuat kurikulum dan pelaksanaannya, melalui:
 - a) Penyiapan guru untuk mampu melaksanakan kurikulum secara baik;
 - b) Peningkatan peranserta guru dan pemangku kepentingan;
 - c) Penguatan kerjasama antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah;
 - d) Pengembangan profesi berkelanjutan;
 - e) Penyediaan dukungan materi pelatihan secara online;
 - f) Peningkatan kualitas pembelajaran literasi, matematika, dan sains;

- c. Memperkuat sistem penilaian pendidikan yang komprehensif dan kredibel, melalui peningkatan kompetensi guru dalam bidang penilaian di tingkat kelas.
 - d. Meningkatkan pengelolaan dan penempatan guru, melalui:
 - a) Pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten/kota untuk mengelola perekrutan, penempatan, dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien;
 - b) Penegakan aturan dalam pengangkatan guru oleh pemerintah kab/kota maupun oleh sekolah/madrasah berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kab/kota;
 - c) Peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar termasuk melalui *multigrade* dan/atau *multisubject teaching*;
 - d) Penguatan kerjasama antara Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi yang merata; dan
 - e) Pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru yang ditugaskan di daerah khusus dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karir
2. Agenda Prioritas (NAWA CITA) yang terkait dengan pendidikan (RPJMN 2015—2019) untuk 6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional

Sedangkan agenda Prioritas (NAWA CITA) yang terkait dengan pendidikan (RPJMN 2015—2019) untuk 6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional akan diimplementasikan dalam bentuk program Membangun sejumlah science and technopark di kawasan politeknik dan SMK-SMK dengan prasarana dan sarana dengan teknologi terkini. Program tersebut memiliki sasaran terbangunnya 100 Techno Park di kabupaten/kota, dan Science Park di setiap provinsi.

Arah Kebijakan program tersebut adalah Pembangunan Taman Tekno Kabupaten/Kota yang berfungsi sebagai:

- a. pusat penerapan teknologi di bidang pertanian, peternakan, perikanan, dan pengolahan hasil (pasca panen), industry manufaktur, ekonomi kreatif, dan jasa-jasa lainnya yang telah dikaji oleh lembaga

penelitian, swasta, perguruan tinggi untuk diterapkan dalam skala ekonomi; dan

b. tempat pelatihan, pemagangan, pusat disseminasi teknologi, dan pusat advokasi bisnis ke masyarakat luas

Strategi: Pembangunan Taman Tekno di kabupaten/kota oleh kementerian/ Lembaga sesuai dengan kompetensi, tugas pokok dan fungsinya

3. Agenda Prioritas (NAWA CITA) yang terkait dengan pendidikan (RPJMN 2015—2019), 8 Melakukan revolusi karakter bangsa

Agenda prioritas tersebut akan diimplementasikan dalam bentuk:

- Membangun pendidikan kewarganegaraan;
- Menghilangkan model penyeragaman dalam sistem pendidikan nasional;
- Jaminan hidup yang memadai bagi para guru terutama bagi guru yang ditugaskan di daerah terpencil

Sasaran:

- 1) Meningkatnya kualitas pendidikan karakter;
- 2) Meningkatnya wawasan kebangsaan di kalangan anak usia sekolah;
- 3) Meningkatnya pemahaman mengenai pluralitas sosial dan keberagaman budaya;
- 4) Meningkatnya lulusan-lulusan yang berkualitas;

Arah Kebijakan:

1. Mengembangkan pendidikan kewargaan di sekolah, melalui:
 - a) Penguatan pendidikan kewargaan yang terintegrasi ke dalam mata pelajaran yang relevan;
 - b) Penguatan pendidikan karakter pada anak-anak usia sekolah pada semua jenjang pendidikan;
 - c) Penyelenggaraan pendidikan kewargaan melalui organisasi sosialkemasyarakatan;
 - d) Pelibatan peran orangtua dan masyarakat dalam pengelolaan persekolahan dan proses pembelajaran.

4. Agenda Prioritas (NAWA CITA) yang terkait dengan pendidikan (RPJMN 2015—2019), 9 Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia

Agenda prioritas tersebut akan diimplementasikan dalam bentuk:

- Memperkuat pendidikan ke-bhinneka-an dan menciptakan ruang-ruang dialog antar warga;
- Mengembangkan insentif khusus untuk memperkenalkan dan mengangkat kebudayaan lokal;
- Meningkatkan proses pertukaran budaya untuk membangun kemajemukan sebagai kekuatan budaya

Berdasarkan agenda prioritas Nawa Cita yang berkaitan dengan pembangunan pendidikan, maka Tujuan Strategis Kemdikbud tahun 2019 adalah Meningkatnya kompetensi guru dilihat dari kompetensi profesional/*subject knowledge*, kompetensi pedagogi/*pedagogical knowledge*, kompetensi sosial dan kepribadian yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa; mewujudkan mutu lulusan pendidikan yang kompeten (sikap, pengetahuan, dan keterampilan), mandiri, berkepribadian, dan kompetitif.

Tujuan tersebut akan dicapai dengan Sasaran Strategis Kemdikbud 2019:

- SS6.1 Meningkatnya jumlah guru profesional pada satuan pendidikan dasar;
- SS6.2 Meningkatnya jumlah guru profesional pada satuan pendidikan menengah;
- SS6.3 Meningkatnya jumlah kepala sekolah profesional pada satuan pendidikan dasar;
- SS6.4 Meningkatnya jumlah kepala sekolah profesional pada satuan pendidikan menengah;
- SS6.5 Meningkatnya jumlah pengawas professional pada satuan pendidikan dasar;
- SS6.5 Meningkatnya jumlah pengawas professional pada satuan pendidikan menengah;

- SS6.7 Meningkatnya jumlah PTK PAUD dan POD profesional;
- SS6.8 Menurunnya jumlah sekolah yang kekurangan guru pada satuan pendidikandasar;
- SS6.9 Menurunnya jumlah sekolah yang kekurangan guru pada satuan pendidikan menengah.

Arah Kebijakan dan Strategi Kemdikbud 2019:

1. Meningkatkan profesionalisme, kualitas dan akuntabilitas guru, melalui strategi: a) penguatan system Uji Kompetensi Guru sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa; b) pelaksanaan penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan; c) peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dengan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu; dan d) pelaksanaan Pengembangan Profesional Berkesinambungan (PPB) bagi guru dalam jabatan.
2. Meningkatkan pengelolaan dan penempatan guru, strategi: a) pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten dan kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; b) penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan actual di kabupaten dan kota; c) peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar; dan d) penguatan kerjasama antara LPTK dengan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru yang merata.

Berdasarkan Visi dan Misi kemdikbud, maka Visi Ditjen GTK tahun 2019 adalah “

“Terwujudnya Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional, Sejahtera, dan Bermartabat, serta Ekosistem yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong”, dengan misi:

MD1. Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Berkinerja Baik;

MD2. Mewujudkan Guru dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Sejahtera;

MD3. Mewujudkan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata, dan Berkeadilan;

MD4. Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola serta Peningkatan Efektivitas Birokrasi Ditjen GTK dan Pelibatan Publik.

Tujuan Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan:

TD1. Penguatan Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Ekosistem Pendidikan

TD2. Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Bermutu

TD3. Peningkatan Penataan dan Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan yang Meluas, Merata dan Berkeadilan

TD4. Peningkatan Sistem Tata Kelola Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang Transparan dan Akuntabel dengan Melibatkan Publik

Rumusan arah kebijakan dan strategi Ditjen GTK untuk mencapai (SSD) pada setiap (TD) yang mendukung pencapaian (SS) pada setiap (T), diuraikan sebagai berikut.

1. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SSD.1) pada (TD.1) dalam mendukung (SS.3) dari (T1) Renstra Kemendikbud

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD.1 yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan peran guru sebagai suri tauladan bagi siswa dengan cara menjadikan guru sebagai role model bagi anak-anak usia sekolah pada semua jenjang pendidikan (PAUD dan pendidikan dasar dan menengah) untuk membina budi pekerti, watak, dan kepribadian peserta didik.

b. Meningkatkan kepedulian guru dan tenaga kependidikan dalam menanamkan pendidikan karakter kepada anak didik melalui pengawasan yang ketat terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pemberian bimbingan-penyuluhan dalam proses pembelajaran, untuk mendukung siswa dalam mengembangkan segenap potensi dan kepribadian dengan sempurna.

- c. Meningkatkan peran guru sebagai pendidik melalui perbaikan tingkat kehadiran/partisipasi guru melalui: (i) pemberdayaan guru untuk mengajar lebih dari satu kelas dan/atau mengajar lebih dari satu mata pelajaran di sekolah yang sama; (ii) pengurangan tugas-tugas administrasi bagi guru; dan (iii) menumbuhkan gerakan/kampanye nasional tentang akuntabilitas guru sebagai pendidik dan panutan di sekolah dan masyarakat.
 - d. Menguatkan integritas dan sikap guru dan tenaga kependidikan melalui peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial;
 - e. Meningkatkan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan melalui penguatan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan yang sah, andal, transparan dan berkesinambungan;
2. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SSD.2) pada (TD.2) dalam mendukung (SS.9) dari (T4) Renstra Kemendikbud
- Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD.2 yaitu sebagai berikut:
- a. Meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan melalui: (i) peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dan tenaga kependidikan disertai dengan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu; (ii) peningkatan kompetensi; dan (iii) penguatan sistem uji kompetensi guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa;
 - b. Meningkatkan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau Continuing Professional Development (CPD) yang terfokus pada: (i) peningkatan kompetensi guru dan pengelolaan kelas; (ii) peningkatan prestasi peserta didik dan/atau pengelolaan sekolah; (iii) pengembangan sekolah; dan (iv) pengembangan profesi;
 - c. Meningkatkan martabat guru dan tenaga kependidikan melalui: (i) peningkatan kesejahteraan dengan pemberian tunjangan/insentif berbasis kinerja; (ii) Pemberian penghargaan dalam bentuk fasilitas material maupun non material seperti pembelajaran, pertukaran,

kemudahan dalam penerbangan; dan (iii) perlindungan profesi dan perlindungan hukum.

- d. Peningkatan peran serta guru dalam penataan kurikulum melalui: (i) penguatan kerja sama antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran; (ii) berpartisipasi aktif dalam memberikan umpan balik pelaksanaan kurikulum termasuk hasil penilaian di kelas; (iii) penguatan praktek pembelajaran di kelas untuk guru dan kepala sekolah agar mampu melaksanakan kurikulum secara baik; dan (iv) penyediaan dukungan materi pelatihan secara daring (online) untuk membangun jaringan pertukaran materi pembelajaran dan penilaian antar guru.

3. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SSD.3) pada (TD.3) dalam mendukung (SS.9) dari (T4) Renstra Kemendikbud

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD.3 yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengelolaan, khususnya dalam penempatan guru dan tenaga kependidikan, melalui:
 - 1) Pengembangan kapasitas pemerintah kabupaten dan kota untuk mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien;
 - 2) Peningkatan efisiensi pemanfaatan guru dan tenaga kependidikan dengan memperbaiki rasio guru-murid dan memaksimalkan beban mengajar;
 - 3) Penguatan kerja sama antara LPTK dan semua tingkat pemerintahan untuk menjamin mutu dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata; dan
 - 4) Pemberian jaminan hidup dan fasilitas yang memadai bagi guru dan tenaga kependidikan yang ditugaskan di daerah khusus (3T) dalam upaya pengembangan keilmuan serta promosi kepangkatan karier.
- b. Meningkatkan mekanisme rekrutmen melalui:

- 1) Perbaiki mekanisme perencanaan kebutuhan, pengendalian formasi dan pemindahan guru dan tenaga kependidikan lintas daerah provinsi;
 - 2) Perbaiki dalam proses pengangkatan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan.
 - 3) Penegakan aturan dalam pengangkatan guru berdasarkan kriteria mutu yang ketat dan kebutuhan aktual di kabupaten dan kota;
4. Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai (SSD.4) pada (TD.4) dalam mendukung (SS.14) dari (T6) Renstra Kemendikbud

Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya SSD.4 yaitu sebagai berikut:

- a. mewujudkan kelembagaan Ditjen GTK yang efektif, efisien, dan sinergis, melalui: (i) penyempurnaan desain kelembagaan Ditjen GTK; (ii) penataan kelembagaan internal Ditjen GTK yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan; dan (iii) penguatan sinergitas antarlembaga, baik di pusat maupun daerah;
- b. menguatkan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi Ditjen GTK melalui: (i) penguatan kelembagaan dan tatakelola reformasi birokrasi Ditjen GTK; dan (ii) fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi lingkup Ditjen GTK;
- c. meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara: (i) penguatan kerangka kebijakan kelembagaan pelayanan dalam rangka kemitraan antara pemerintah dan swasta; (ii) peningkatan pelayanan publik yang lebih terintegrasi dengan Unit Layanan Terpadu (ULT), memastikan implementasi kebijakan secara konsisten sebagaimana diamanatkan UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik; penetapan quick wins pelayanan publik Ditjen GTK; dan (iii) penguatan kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik, yang meliputi pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pengawasan, termasuk pengawasan oleh masyarakat;
- d. mendorong masyarakat untuk dapat mengakses informasi publik dan memanfaatkannya, melalui: (i) penguatan kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil, swasta, dan media

- untuk mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya informasi publik dan berpartisipasi dalam proses penyusunan dan pengawasan kebijakan pembinaan guru dan tenaga kependidikan; dan (ii) diseminasi informasi publik terkait dengan prioritas program pembinaan guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai media;
- e. menyempurnakan sistem manajemen dan pelaporan kinerja instansi pemerintah lingkup Ditjen GTK secara terintegrasi, kredibel, dan dapat diakses publik yang akan ditempuh melalui pemantapan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - f. menerapkan e-government untuk mendukung bisnis proses Ditjen GTK yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi melalui: (i) peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi manusia yang berkualitas; dan (ii) penetapan quick wins penerapan e-government;
 - g. menguatkan manajemen kinerja Ditjen GTK yang dilaksanakan melalui: (i) penguatan kualitas perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan kualitas belanja negara; (ii) penguatan implementasi manajemen kinerja Ditjen GTK; (iii) penguatan pengendalian kinerja Ditjen GTK meliputi pemantauan dan evaluasi yang efektif dan terintegrasi; dan (iv) dukungan penerapan e-government yang terintegrasi dalam manajemen kinerja Ditjen GTK;
 - h. meningkatkan kualitas pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan terkait manajemen Ditjen GTK melalui: (i) peningkatan kapasitas pemerintah daerah; dan (ii) peningkatan kualitas regulasi manajemen guru dan tenaga kependidikan.

B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PPPPTK TK DAN PLB DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TK DAN PLB

Arah kebijakan dan strategi disusun sebagai pendekatan dalam memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2015— 2019 serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran nasional, sasaran strategis Kemendikbud dan sasaran strategis Ditjen GTK, serta PPPPTK TK dan PLB sebagai Unit Pelaksana Teknis Ditjen GTK.

Sasaran dan arah kebijakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa tahun 2015 – 2019 mengacu pada Arah Kebijakan Pencapaian Tujuan Strategis Dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud sesuai dengan Tugas dan Fungsi PPPPTK TK dan PLB, yakni meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa maka, arah kebijakan dan strategi PPPPTK TK dan PLB adalah sebagai berikut:

| |
|--|
| Tujuan Strategis : Peningkatan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa |
| Sasaran Strategis : Meningkatnya Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa |
| Arah Kebijakan : Meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan bidang TK dan PLB |
| Strategi : 1. Peningkatan kompetensi Guru bidang TK, PLB, dan tematik 2. Peningkatan kompetensi bagi Tenaga Kependidikan Pengawas Sekolah dan Kepala Sekolah. 3. Penguatan tata kelola dan pengembangan fasilitas |

Arah Kebijakan dan Pencapaian Sasaran Strategis tersebut dirumuskan berdasarkan pada Renstra PPPPTK TK dan PLB tahun 2015 – 2019. Penjelasan mengenai arah kebijakan dan strategi yang akan ditempuh pada lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

1. ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa diarahkan untuk menindaklanjuti dan menjabarkan arah dan kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian pendidikan dan Kebudayaan yang berkenaan dengan peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari kedudukan PPPPTK TK dan PLB selaku unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan sesuai dengan Permendikbud no 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK.

Atas dasar pertimbangan di atas, maka kebijakan strategis PPPPTK TK dan PLB difokuskan pada peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan bidang TK dan PLB dalam rangka mendukung arah dan kebijakan Kemendikbud dan Ditjen GTK. Adapun Kebijakan strategis PPPPTK TK dan PLB mencakup:

1) Pengembangan dan peningkatan peran PPPPTK TK dan PLB

Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK dan PLB B sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan SK Permendikbud no 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK, diharapkan mampu memberikan inspirasi bagi sumber daya manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK dan PLB, untuk meningkatkan kemampuan dalam menciptakan hal-hal yang positif dalam kehidupannya.

2) Pengembangan ICT dalam Diklat

Pengembangan ICT dalam pendidikan merupakan kebijakan strategis yang dilatarbelakangi oleh bukti empiris bahwa PPPPTK TK dan PLB merupakan unit pelaksana teknis di bawah koordinasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

3) Peningkatan Profesionalisme PTK TK dan PLB Berkelanjutan

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, dalam pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, berkenaan dengan melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut di atas, selayaknya pemerintah melalui PPPPTK TK dan PLB untuk memfasilitasi terlaksananya pengembangan profesionalisme guru TK dan PLB secara berkelanjutan agar kompetensi mereka sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

4) Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas, dan Citra Publik Pendidikan dengan Pendekatan Komprehensif

Penguatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik dilaksanakan secara komprehensif dan sistematis yang telah dilaksanakan pada periode sebelumnya akan tetap dipertahankan melalui adanya upaya-upaya:

Penataan Kelembagaan

- 1) Penguatan tata kelola dan struktur organisasi serta kelembagaan PPPPTK TK dan PLB agar menjadi lembaga profesional dan inspiratif dalam meningkatkan kompetensi PTK TK dan PLB sepenuhnya didasarkan pada Permendikbud no 16 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK.
- 2) Peningkatan sinergitas antara PPPPTK TK dan PLB dengan UPT Pusat dan UPT Daerah yang lainnya di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Peningkatan Akuntabilitas

- 1) Mengembangkan penguatan hasil penataan sistem dan prosedur kerja, terutama untuk pekerjaan yang bersifat rutin dan volumenya besar dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, menurunkan potensi konflik kepentingan, meningkatkan

internal check, dan memperbaiki perlindungan terhadap asset yang dimiliki.

- 2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem dan prosedur kerja dengan mengembangkan sistem aplikasi interface (API System) untuk mengintegrasikan aplikasi TIK, SIM Keuangan, SIM Pengendalian internal, SIM Kepegawaian, SIM barang milik Negara.
- 3) Melakukan inventarisasi terhadap barang milik negara sesuai sistem akuntansi instansi (SAI).
- 4) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem dan prosedur pembukuan dan pelaporan keuangan sesuai SAI.
- 5) Meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dengan kegiatan teknis *Capacity Building*, Pelatihan Kompetensi.
- 6) Meningkatkan ketaatan aparat kepada peraturan perundang-undangan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dengan kegiatan sosialisasi, penerapan *Reward* dan *Punishment*.
- 7) Menindaklanjuti hasil pemeriksaan, Inspektorat Jenderal.

Peningkatan Standar Mutu Pelayanan Publik

- 1) Pengukuran mutu pelayanan unit kerja secara internal.
- 2) Pemantapan sistem kearsipan secara konsisten dan masif.

5) Pembinaan dan Pengembangan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) TK dan PLB

Sejalan dengan tugas dan fungsi PPPPTK TK dan PLB, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi PTK TK dan PLB dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme PTK melalui peningkatan kompetensi baik melalui moda diklat, non diklat, dan program kegiatan lainnya yang relevan. Hal ini sejalan dengan kebijakan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud bahwa dalam rangka pembinaan dan Pengembangan Profesi, Ditjen GTK telah mencanangkan bahwa seluruh guru harus "tersentuh" pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan oleh lembaga Diklat.

Oleh karena itu, sasaran peningkatan kompetensi GTK TK dan PLB yang ingin dicapai pada tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

A. Peningkatan Kompetensi PTK TK dan PLB

Peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh PPPPTK TK dan PLB diselenggarakan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada sub unsur pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kode etik profesi. Peningkatan kompetensi tersebut dilakukan dengan mengacu pada:

- Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menggambarkan pemetaan kompetensi yang secara detail menggambarkan kondisi objektif kompetensi, materi serta strategi pembinaan yang dibutuhkan oleh guru.
- *Training Need Assesment* (TNA) merupakan studi kebutuhan diklat yang dilaksanakan untuk mengetahui gambaran materi yang diperlukan oleh guru TK dan PLB untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. TNA ini, dijadikan sebagai dasar untuk melaksanakan peningkatan kompetensi guru TK dan PLB melalui diklat berjenjang.

Peningkatan kompetensi ini dilaksanakan dan diperuntukkan bagi semua guru baik yang sudah bersertifikasi maupun belum bersertifikasi, dengan harapan dapat meningkatkan profesionalisme guru yang pada akhirnya meningkat pula kualitas proses pembelajaran dan prestasi siswa di sekolah.

Sejalan dengan arah kebijakan yang ditetapkan oleh Ditjen GTK, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, PPPPTK TK dan PLB tidak hanya melaksanakan peningkatan kompetensi bagi guru TK dan PLB saja, namun melaksanakan juga peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan lainnya, yang meliputi kepala sekolah dan pengawas sekolah.

B. Hasil Uji Kompetensi Guru TK dan PLB

Pemetaan kompetensi guru TK yang dilakukan melalui uji kompetensi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.1. Hasil UKG Guru TK

| NO | PROVINSI | NILAI UKG | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-----------|-------|------------------------------|-----|-----|---------------|---------------|---------------|------------|----------------|
| | | RERATA | | TOTAL(PEDAGOGIK+PROFESIONAL) | | | | | | | |
| | | PED | PRO F | RERATA | MIN | MAX | <59 | 60-69 | 70-79 | >80 | □ |
| 1 | Aceh | 11.23 | 31.84 | 43.07 | 0 | 80 | 2535 | 1658 | 319 | 0 | 4512 |
| 2 | Bali | 13.26 | 37.42 | 50.68 | 4 | 87 | 1115 | 1636 | 839 | 8 | 3598 |
| 3 | Bangka Belitung | 14.93 | 39.70 | 54.68 | 30 | 100 | 73 | 276 | 185 | 2 | 536 |
| 4 | Banten | 14.45 | 40.16 | 54.61 | 0 | 85 | 650 | 1830 | 1280 | 10 | 3770 |
| 5 | Bengkulu | 13.39 | 37.23 | 50.63 | 0 | 100 | 389 | 641 | 295 | 4 | 1329 |
| 6 | DI Yogyakarta | 15.54 | 41.58 | 57.12 | 0 | 89 | 988 | 2749 | 2633 | 46 | 6416 |
| 7 | DKI Jakarta | 14.93 | 40.91 | 55.84 | 2 | 93 | 890 | 2594 | 2138 | 19 | 5641 |
| 8 | Gorontalo | 12.48 | 35.96 | 48.47 | 23 | 100 | 416 | 481 | 126 | 1 | 1024 |
| 9 | Jambi | 13.12 | 36.97 | 50.09 | 19 | 84 | 455 | 719 | 334 | 1 | 1509 |
| 10 | Jawa Barat | 14.66 | 40.66 | 55.33 | 0 | 100 | 2841 | 7790 | 6772 | 117 | 17520 |
| 11 | Jawa Tengah | 14.26 | 39.05 | 53.31 | 0 | 100 | 6490 | 13467 | 9882 | 108 | 29947 |
| 12 | Jawa Timur | 13.94 | 38.54 | 52.48 | 0 | 100 | 11439 | 19369 | 11465 | 106 | 42379 |
| 13 | Kalimantan Barat | 13.71 | 38.57 | 52.28 | 0 | 83 | 383 | 750 | 385 | 2 | 1520 |
| 14 | Kalimantan Selatan | 13.15 | 37.42 | 50.57 | 0 | 86 | 1262 | 1920 | 1012 | 6 | 4200 |
| 15 | Kalimantan Tengah | 12.11 | 35.03 | 47.13 | 0 | 81 | 703 | 852 | 288 | 1 | 1844 |
| 16 | Kalimantan Timur | 13.51 | 38.08 | 51.59 | 0 | 85 | 740 | 1459 | 824 | 7 | 3030 |
| 17 | Kepulauan Riau | 15.09 | 39.63 | 54.72 | 0 | 86 | 144 | 458 | 349 | 6 | 957 |
| 18 | Lampung | 12.84 | 36.30 | 49.15 | 0 | 87 | 2133 | 2957 | 993 | 5 | 6088 |
| 19 | Maluku | 11.04 | 32.30 | 43.34 | 13 | 72 | 293 | 212 | 28 | 0 | 533 |
| 20 | Maluku Utara | 10.34 | 30.29 | 40.63 | 2 | 77 | 380 | 173 | 22 | 0 | 575 |
| 21 | Nusa Tenggara Barat | 12.62 | 35.73 | 48.35 | 18 | 82 | 1102 | 1375 | 407 | 1 | 2885 |
| 22 | Nusa Tenggara Timur | 12.43 | 35.76 | 48.26 | 0 | 100 | 559 | 889 | 224 | 4 | 1676 |
| 23 | Papua | 12.50 | 35.17 | 47.70 | 0 | 100 | 279 | 367 | 124 | 2 | 772 |
| 24 | Papua Barat | 13.61 | 37.77 | 51.55 | 0 | 100 | 54 | 134 | 50 | 1 | 239 |
| 25 | Riau | 13.48 | 37.64 | 51.12 | 0 | 87 | 958 | 2286 | 1076 | 1 | 4321 |
| 26 | Sulawesi Barat | 11.48 | 32.74 | 44.36 | 0 | 100 | 404 | 252 | 56 | 2 | 714 |
| 27 | Sulawesi Selatan | 11.94 | 34.43 | 46.37 | 0 | 86 | 3576 | 3051 | 824 | 3 | 7454 |
| 28 | Sulawesi Tengah | 11.34 | 33.18 | 44.52 | 0 | 78 | 1380 | 1049 | 165 | 0 | 2594 |
| 29 | Sulawesi Tenggara | 11.13 | 32.46 | 43.67 | 0 | 100 | 1126 | 948 | 176 | 3 | 2253 |
| 30 | Sulawesi Utara | 11.63 | 33.95 | 45.60 | 2 | 100 | 944 | 722 | 127 | 1 | 1794 |
| 31 | Sumatera Barat | 13.96 | 38.54 | 52.50 | 0 | 84 | 886 | 2176 | 1215 | 6 | 4283 |
| 32 | Sumatera Selatan | 12.68 | 35.89 | 48.57 | 3 | 78 | 709 | 934 | 352 | 0 | 1995 |
| 33 | Sumatera Utara | 12.80 | 36.22 | 49.02 | 0 | 82 | 1026 | 1431 | 550 | 1 | 3008 |
| TOTAL | | | | | | | 47.322 | 77.605 | 45.515 | 474 | 170.916 |

Berdasarkan hasil uji kompetensi bagi 170.916 guru TK, maka masih terdapat 47.322 guru (27,69%) yang memiliki nilai kurang dari 47. Nilai 47-60 diperoleh 77.605 guru (45,40%), dan hanya 45.515 guru TK (6%,63) telah mencapai nilai uji kompetensi 60-80. Uji kompetensi dengan nilai yang tinggi (> 80) diperoleh 474 guru TK (0,28%).

Tabel. 3.2. Hasil UKG Guru PLB

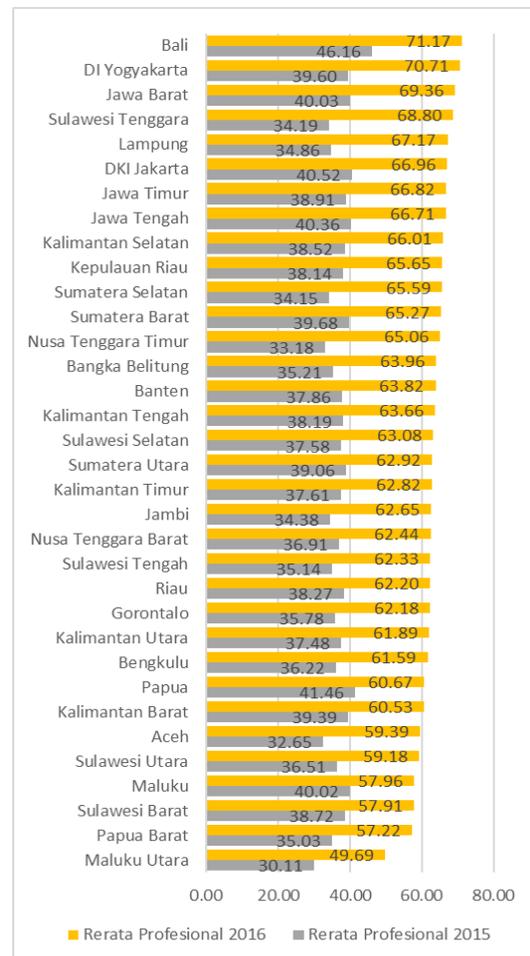
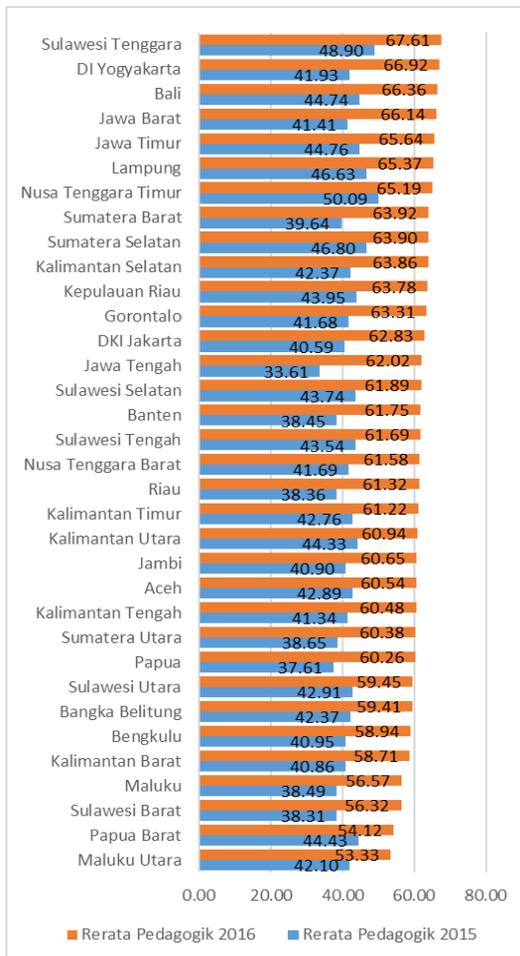
| NO | PROV | NILAI UKG | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-----------|-------|------------------------------|-----|-----|------|-------|-------|-----|------|
| | | RERATA | | TOTAL(PEDAGOGIK+PROFESIONAL) | | | | | | | |
| | | Ped. | Prof. | RERATA A | MIN | MAX | <59 | 60-69 | 70-79 | >80 | □ |
| 1 | Aceh | 10.84 | 27.90 | 34.81 | 16 | 58 | 142 | 16 | 0 | 0 | 158 |
| 2 | Bali | 15.02 | 35.91 | 45.52 | 18 | 82 | 122 | 82 | 13 | 1 | 218 |
| 3 | Bangka Belitung | 14.38 | 33.44 | 42.89 | 24 | 75 | 39 | 26 | 8 | 0 | 73 |
| 4 | Banten | 14.11 | 34.52 | 43.98 | 16 | 66 | 238 | 138 | 10 | 0 | 386 |
| 5 | Bengkulu | 12.48 | 32.22 | 40.45 | 22 | 61 | 88 | 36 | 2 | 0 | 126 |
| 6 | DI Yogyakarta | 16.18 | 39.44 | 49.60 | 18 | 76 | 417 | 510 | 95 | 0 | 1022 |
| 7 | DKI Jakarta | 14.36 | 35.48 | 45.06 | 5 | 73 | 413 | 277 | 23 | 0 | 713 |
| 8 | Gorontalo | 12.49 | 30.66 | 39.35 | 18 | 49 | 40 | 8 | 0 | 0 | 48 |
| 9 | Jambi | 14.89 | 35.86 | 45.42 | 27 | 73 | 53 | 31 | 6 | 0 | 90 |
| 10 | Jawa Barat | 15.05 | 39.21 | 49.09 | 0 | 82 | 926 | 1000 | 370 | 1 | 2297 |
| 11 | Jawa Tengah | 14.35 | 36.66 | 45.87 | 5 | 79 | 710 | 478 | 70 | 0 | 1258 |
| 12 | Jawa Timur | 13.88 | 34.11 | 43.36 | 1 | 79 | 1199 | 644 | 35 | 1 | 1879 |
| 13 | Kalimantan Barat | 13.25 | 32.22 | 41.13 | 15 | 58 | 55 | 24 | 0 | 0 | 79 |
| 14 | Kalimantan Selatan | 14.37 | 36.08 | 45.46 | 28 | 71 | 110 | 71 | 8 | 0 | 189 |
| 15 | Kalimantan Tengah | 12.43 | 32.04 | 40.34 | 21 | 60 | 51 | 20 | 0 | 0 | 71 |
| 16 | Kalimantan Timur | 13.38 | 33.51 | 42.33 | 0 | 66 | 77 | 32 | 4 | 0 | 113 |
| 17 | Kepulauan Riau | 13.93 | 35.46 | 44.52 | 23 | 68 | 61 | 33 | 5 | 0 | 99 |
| 18 | Lampung | 14.50 | 33.88 | 43.71 | 26 | 73 | 75 | 42 | 8 | 0 | 125 |
| 19 | Maluku | 12.19 | 29.90 | 38.05 | 20 | 68 | 64 | 11 | 1 | 0 | 76 |
| 20 | Maluku Utara | 12.00 | 27.36 | 35.72 | 16 | 62 | 74 | 7 | 1 | 0 | 82 |
| 21 | Nusa Tenggara Barat | 12.61 | 31.70 | 40.44 | 2 | 72 | 157 | 47 | 8 | 0 | 212 |
| 22 | Nusa Tenggara Timur | 13.00 | 31.00 | 39.57 | 15 | 65 | 189 | 30 | 4 | 0 | 223 |
| 23 | Papua | 12.78 | 32.19 | 40.41 | 26 | 49 | 19 | 9 | 0 | 0 | 28 |
| 24 | Papua Barat | 5.67 | 15.33 | 15.33 | 28 | 46 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 25 | Riau | 13.25 | 32.82 | 41.80 | 25 | 60 | 132 | 55 | 0 | 0 | 187 |
| 26 | Sulawesi Barat | 11.80 | 27.37 | 34.42 | 29 | 46 | 33 | 4 | 0 | 0 | 37 |
| 27 | Sulawesi Selatan | 11.58 | 28.33 | 36.15 | 16 | 74 | 297 | 41 | 0 | 0 | 338 |
| 28 | Sulawesi Tengah | 10.95 | 26.73 | 34.22 | 0 | 54 | 56 | 7 | 0 | 0 | 63 |
| 29 | Sulawesi Tenggara | 11.87 | 29.87 | 37.94 | 16 | 59 | 93 | 15 | 0 | 0 | 108 |
| 30 | Sulawesi Utara | 12.77 | 31.17 | 39.38 | 26 | 59 | 83 | 22 | 1 | 0 | 106 |
| 31 | Sumatera Barat | 13.56 | 32.98 | 41.85 | 19 | 70 | 397 | 134 | 16 | 0 | 547 |

| NO | PROV | NILAI UKG | | | | | | | | | |
|--------------|------------------|-----------|-------|------------------------------|-----|-----|--------------|--------------|------------|----------|---------------|
| | | RERATA | | TOTAL(PEDAGOGIK+PROFESIONAL) | | | | | | | |
| | | Ped. | Prof. | RERAT A | MIN | MAX | <59 | 60-69 | 70-79 | >80 | □ |
| 32 | Sumatera Selatan | 13.43 | 32.18 | 40.85 | 21 | 72 | 125 | 37 | 3 | 0 | 165 |
| 33 | Sumatera Utara | 13.27 | 33.99 | 42.48 | 20 | 70 | 190 | 70 | 12 | 0 | 272 |
| TOTAL | | | | | | | 6.726 | 3.957 | 703 | 3 | 11.389 |

Berdasarkan hasil uji kompetensi bagi 11389 guru PLB yang dilaksanakan pada tahun 2012-2013, maka masih terdapat 6726 guru (59,06%) yang memiliki nilai kurang dari 47. Nilai 47-60 diperoleh 3957 guru (34,74%), dan hanya 703 guru PLB (6,17%) telah mencapai nilai uji kompetensi 61-80. Perolehan nilai yang tinggi (>80) diperoleh 3 guru PLB (0,03%).

Tabel. 3.3. Hasil UKG Tahun 2015 dan 2016

| Provinsi | Jmh. Peserta | Jmh. Org. Modul | Rerata Pedagogik 2015 | Rerata Pedagogik 2016 | ↑↓ | Rerata Profesional 2015 | Rerata Profesional 2016 | ↑↓ |
|---------------------|--------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|----|-------------------------|-------------------------|---------|
| Aceh | 9,683 | 18,747 | 42.89 | 57.80 | ↑ | 14.90 | 32.65 | ↑ 24.99 |
| Bali | 10,801 | 21,406 | 44.74 | 62.78 | ↑ | 18.04 | 46.16 | ↑ 21.75 |
| Bangka Belitung | 455 | 867 | 42.37 | 55.99 | ↑ | 13.62 | 35.21 | ↑ 25.76 |
| Banten | 11,562 | 22,743 | 38.45 | 59.13 | ↑ | 20.68 | 37.86 | ↑ 24.14 |
| Bengkulu | 2,584 | 5,009 | 40.95 | 57.61 | ↑ | 16.66 | 36.22 | ↑ 24.25 |
| DI Yogyakarta | 5,866 | 10,890 | 41.93 | 64.66 | ↑ | 22.73 | 39.60 | ↑ 29.48 |
| DKI Jakarta | 12,493 | 24,700 | 40.59 | 61.46 | ↑ | 20.86 | 40.52 | ↑ 25.50 |
| Gorontalo | 5,191 | 10,121 | 41.68 | 60.14 | ↑ | 18.46 | 35.78 | ↑ 23.67 |
| Jambi | 2,984 | 5,523 | 40.90 | 59.41 | ↑ | 18.52 | 34.38 | ↑ 27.23 |
| Jawa Barat | 85,387 | 165,233 | 41.41 | 63.63 | ↑ | 22.21 | 40.03 | ↑ 27.45 |
| Jawa Tengah | 51,177 | 99,039 | 33.61 | 59.10 | ↑ | 25.49 | 40.36 | ↑ 24.21 |
| Jawa Timur | 66,427 | 131,192 | 44.76 | 64.36 | ↑ | 19.60 | 38.91 | ↑ 26.89 |
| Kalimantan Barat | 6,475 | 12,758 | 40.86 | 54.26 | ↑ | 13.40 | 39.39 | ↑ 17.46 |
| Kalimantan Selatan | 4,862 | 9,553 | 42.37 | 59.65 | ↑ | 17.28 | 38.52 | ↑ 23.69 |
| Kalimantan Tengah | 2,428 | 4,743 | 41.34 | 56.33 | ↑ | 14.99 | 38.19 | ↑ 21.89 |
| Kalimantan Timur | 11,272 | 22,132 | 42.76 | 57.32 | ↑ | 14.56 | 37.61 | ↑ 21.97 |
| Kalimantan Utara | 1,350 | 2,696 | 44.33 | 56.67 | ↑ | 12.34 | 37.48 | ↑ 20.64 |
| Kepulauan Riau | 1,405 | 2,744 | 43.95 | 63.08 | ↑ | 19.13 | 38.14 | ↑ 26.91 |
| Lampung | 23,723 | 46,913 | 46.63 | 60.70 | ↑ | 14.07 | 34.86 | ↑ 28.15 |
| Maluku | 1,560 | 2,963 | 38.49 | 53.51 | ↑ | 15.02 | 40.02 | ↑ 15.01 |
| Maluku Utara | 1,051 | 2,068 | 42.10 | 49.78 | ↑ | 7.68 | 30.11 | ↑ 16.58 |
| Nusa Tenggara Barat | 6,689 | 12,394 | 41.69 | 57.53 | ↑ | 15.84 | 36.91 | ↑ 22.83 |
| Nusa Tenggara Timur | 17,528 | 35,068 | 50.09 | 60.00 | ↑ | 9.92 | 33.18 | ↑ 27.28 |
| Papua | 400 | 778 | 37.61 | 59.55 | ↑ | 21.94 | 41.46 | ↑ 18.76 |
| Papua Barat | 295 | 630 | 44.43 | 51.60 | ↑ | 7.17 | 35.03 | ↑ 20.35 |
| Riau | 6,556 | 12,719 | 38.36 | 57.76 | ↑ | 19.40 | 38.27 | ↑ 21.38 |
| Sulawesi Barat | 1,406 | 2,652 | 38.31 | 52.10 | ↑ | 13.79 | 38.72 | ↑ 16.34 |
| Sulawesi Selatan | 22,682 | 44,710 | 43.74 | 59.09 | ↑ | 15.36 | 37.58 | ↑ 23.67 |
| Sulawesi Tengah | 2,645 | 5,072 | 43.54 | 58.85 | ↑ | 15.31 | 35.14 | ↑ 24.88 |
| Sulawesi Tenggara | 1,868 | 3,479 | 48.90 | 64.00 | ↑ | 15.11 | 34.19 | ↑ 31.48 |
| Sulawesi Utara | 1,005 | 1,953 | 42.91 | 56.60 | ↑ | 13.69 | 36.51 | ↑ 20.56 |
| Sumatera Barat | 12,177 | 23,572 | 39.64 | 61.19 | ↑ | 21.55 | 39.68 | ↑ 23.52 |
| Sumatera Selatan | 15,478 | 30,312 | 46.80 | 59.52 | ↑ | 12.72 | 34.15 | ↑ 27.45 |
| Sumatera Utara | 19,724 | 38,187 | 38.65 | 56.78 | ↑ | 18.13 | 39.06 | ↑ 21.10 |



2. STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG TK DAN PLB TAHUN 2015 – 2019

Strategi merupakan upaya yang sistematis melalui pengintegrasian tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan untuk mencapai misi PPPPTK TK dan PLB yang telah ditetapkan. Strategi tersebut mencakup:

1) Strategi Peningkatan Kompetensi Guru

a. Peningkatan kompetensi Guru bidang TK

Peningkatan kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak bermutu yang merata di Kabupaten dan Kota dilakukan melalui:

- a) Perencanaan kebutuhan Widyaiswara dan Tenaga Fungsional Lainnya
- b) Peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi Widyaiswara dan Tenaga Fungsional Lainnya
- c) Pengembangan karier Widyaiswara dan Tenaga Fungsional Lainnya
- d) Pengembangan standar, sistem, program, bahan dan model diklat guru
- e) Peningkatan pemutakhiran data PTK Taman Kanak-Kanak
- f) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan diklat
- g) Implementasi peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan TK dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- h) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi bagi PTK TK

Masa usia dini merupakan periode emas (*golden age*) bagi perkembangan anak untuk memperoleh proses pendidikan. Periode ini adalah masa yang berharga dan sangat penting bagi seorang anak untuk mengenali berbagai macam fakta di lingkungannya sebagai stimulan terhadap perkembangan anak dalam nilai agama dan moral, social emosional, fisik motorik, kognitif, bahasa, dan seni yang dapat diperoleh melalui pendidikan anak usia dini (PAUD), yang meliputi TK/RA untuk anak usia 5-6 tahun. Untuk meningkatkan perkembangan anak secara optimal

sesuai tahapan usianya, maka keberadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usian Dini yang professional sangat penting. Untuk itu PPPPTK TK dan PLB yang memiliki tugas dan fungsi meningkatkan kompetensi PTK PAUD (5-6 tahun) akan berusaha semaksimal mungkin dengan melibatkan segenap potensi dan sumber daya yang dimilikinya dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan TK.

b. Strategi peningkatan kompetensi Guru bidang PLB

Peningkatan kompetensi Guru Pendidikan Luar Biasa yang merata antar Provinsi, Kabupaten dan Kota dilakukan melalui:

- a) Perencanaan kebutuhan Widyaiswara dan Tenaga Fungsional Lainnya
- b) Peningkatan kualifikasi dan kompetensi Widyaiswara dan tenaga Fungsional Lainnya
- c) Pengembangan karier Widyaiswara dan tenaga Fungsional Lainnya
- d) Pengembangan Standar, Sistem, Program, bahan dan model diklat guru
- e) Peningkatan pemutakhiran data PTK PLB
- f) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan diklat
- g) Implementasi peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan PLB dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- h) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak peningkatan kompetensi bagi PTK

Komitmen pemerintah pada konvensi internasional mengenai pendidikan, khususnya Konvensi Dakar tentang Pendidikan untuk Semua (*Education for All*), Konvensi Hak Anak (*Convention on the Right of Child*), *Millenium Development Goals MDGs*), dan *World Summit on Sustainable Development* menuntut bahwa semua anak berhak untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas, termasuk di dalamnya semua anak yang berkebutuhan khusus. Agar anak berkebutuhan khusus berkembang sesuai dengan

kebutuhan mereka, maka keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan PLB yang berkualitas dan bermutu sangat penting.

c. Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Tematik

Peningkatan kompetensi Guru Bidang Tematik dilakukan melalui:

- a) Pelatihan Narasumber nasional (NS)
- b) Pelatihan Instruktur Nasional
- c) Rapat Koordinasi Teknis
- d) Penyusunan bahan dan materi pelatihan
- e) Peningkatan pemutakhiran data Guru SD
- f) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan pelatihan
- g) Implementasi peningkatan kompetensi Guru SD dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- h) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi Guru SD

Pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi Guru SD merupakan program kegiatan Direktorat Dikdasmen di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Penentuan wilayah sasaran serta jumlah sasaran pelatihan peningkatan kompetensi Guru SD sudah ditentukan dari hasil rapat koordinasi nasional di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK TK dan PLB selaku Unit Pelaksana Teknis melaksanakan tugas pelatihan peningkatan kompetensi Guru SD sesuai dengan wilayah perwaliannya.

d. Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Kurikulum 2013

Peningkatan kompetensi Guru melalui Pelatihan Kurikulum 2013

- a) Rapat Koordinasi Teknis
- b) Peningkatan pemutakhiran data Guru
- c) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan pelatihan
- d) Implementasi peningkatan kompetensi Guru melalui pelatihan kurikulum 2013

- e) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi Guru melalui pelatihan kurikulum 2013.

e. Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelatihan Kurikulum 13

- a) Pelatihan Narasumber nasional (NS)
- b) Rapat Koordinasi Teknis
- c) Penyusunan bahan dan materi pelatihan
- d) Peningkatan pemutakhiran data tenaga kependidikan pengawas sekolah dan kepala sekolah
- e) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan pelatihan
- f) Implementasi peningkatan kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelatihan Kurikulum 2013
- g) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi Tenaga Kependidikan melalui pelatihan kurikulum 2013.

2) Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan

a. Strategi Peningkatan Kompetensi Pengawas Sekolah

Peningkatan kompetensi bagi pengawas sekolah dilakukan melalui:

- a) Pelatihan Narasumber nasional (NS)
- b) Rapat Koordinasi Teknis
- c) Penyusunan bahan dan materi pelatihan
- d) Peningkatan pemutakhiran data Pengawas Sekolah
- e) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan pelatihan
- f) Implementasi peningkatan kompetensi pengawas sekolah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- g) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi bagi Pengawas Sekolah

Pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi bagi pengawas sekolah merupakan program kegiatan Direktorat Pengembangan Tenaga Kependidikan di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Penentuan wilayah sasaran serta jumlah sasaran

pelatihan peningkatan kompetensi bagi pengawas sekolah sudah ditentukan dari hasil rapat koordinasi nasional di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK TK dan PLB selaku Unit Pelaksana Teknis melaksanakan tugas pelatihan peningkatan kompetensi bagi pengawas sekolah sesuai dengan wilayah perwaliannya.

b. Strategi Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah

Peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah dilakukan melalui:

- a) Pelatihan Narasumber nasional (NS)
- b) Pelatihan Fasilitator/Instruktur Nasional
- c) Rapat Koordinasi Teknis
- d) Penyusunan bahan dan materi pelatihan
- e) Peningkatan pemutakhiran data Kepala Sekolah
- f) Revitalisasi sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan pelatihan
- g) Implementasi peningkatan kompetensi kepala sekolah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- h) Monitoring dan Evaluasi kinerja Diklat dan dampak kompetensi bagi Kepala Sekolah

Pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah merupakan program kegiatan Direktorat Pengembangan Tenaga Kependidikan di Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Penentuan wilayah sasaran serta jumlah sasaran pelatihan peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah sudah ditentukan dari hasil rapat koordinasi nasional di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK TK dan PLB selaku Unit Pelaksana Teknis melaksanakan tugas pelatihan peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah sesuai dengan wilayah perwaliannya.

3) Strategi Penguatan Tata Kelola, Sistem Pengendalian Manajemen, Dan Sistem Pengawasan Internal

Penguatan Tata Kelola, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Sistem Pengawasan Internal PPPPTK TK dan PLB dilakukan melalui : Menguatnya

tata kelola dan sistem pengendalian manajemen di Satuan Kerja PPPPTK TK dan PLB, yang meliputi menguatnya tata kelola dan sistem pengendalian manajemen di Satuan Kerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan; menguatnya tata kelola dan sistem pengendalian manajemen di Satuan Kerja PPPPTK TK dan PLB.

Tabel 3.4
Sasaran Kegiatan Dukungan Manajemen dan Tata Kelola

| Kegiatan | No | Indikator Kinerja Kegiatan | Rincian Kegiatan (input) dari tiap indikator | Pelaksana |
|---|----|---|--|--|
| Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya PPPPTK | 1 | Ketersediaan dokumen perencanaan tahunan jangka menengah dan jangka panjang PPPPTK TK dan PLB yang terintegrasi | Penyusunan Renstra PPPPTK TK dan PLB <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan program kerja jangka menengah dan jangka panjang PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 2 | Ketersediaan rencana kerja tahunan PPPPTK TK dan PLB | Penyusunan program dan kegiatan PPPPTK TK dan PLB <ul style="list-style-type: none"> • penyusunan program dan kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; • penyusunan usul revisi program dan kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; • penyusunan bahan pelaksanaan kerja sama dalam dan luar negeri dan pemberdayaan peran serta masyarakat di bidang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan; • pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; • penyusunan rencana anggaran di lingkungan PPPPTK TK dan PLB; • penyusunan satuan biaya kegiatan; • penyusunan bahan revisi anggaran di lingkungan PPPPTK TK dan PLB | Bidang Program dan Informasi Bidang Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi Bidang Program dan Informasi |
| | 3 | LAKIP PPPPTK TK dan PLB tersusun sesuai dengan peraturan perundang-undangan | Penyusunan LAKIP PPPPTK TK dan PLB <ul style="list-style-type: none"> • pengumpulan dan pengolahan data LAKIP Bulanan • evaluasi daya serap | Bagian Umum |

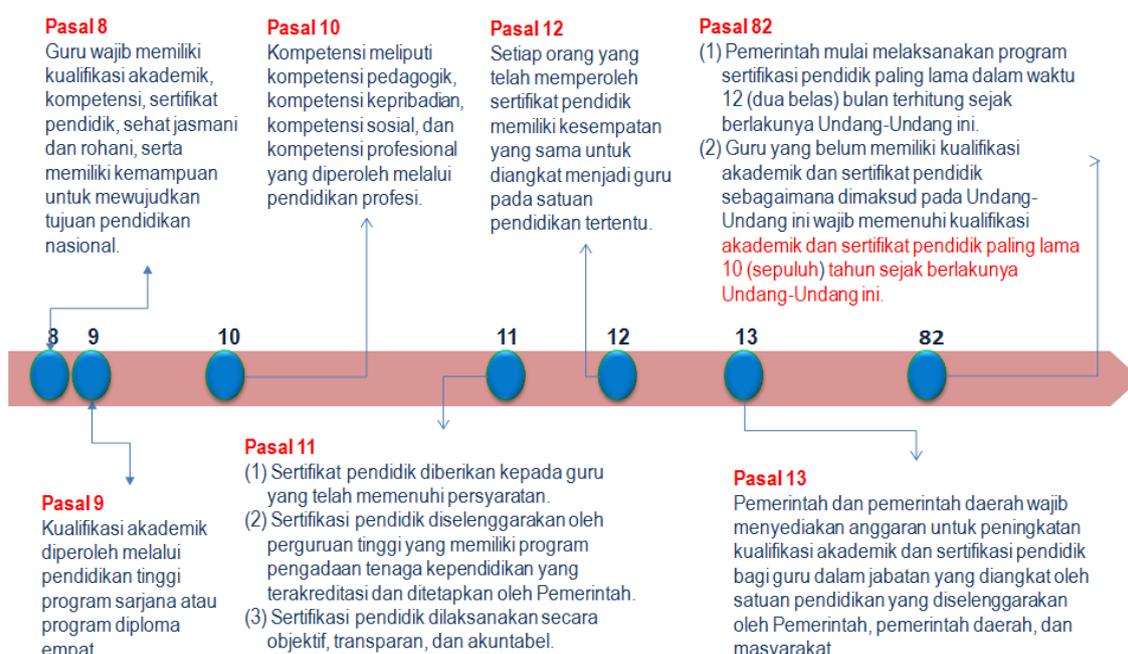
| Kegiatan | No | Indikator Kinerja Kegiatan | Rincian Kegiatan (input) dari tiap indikator | Pelaksana |
|----------|----|--|--|-------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> penyiapan bahan penyusunan laporan Tahunan | |
| | 4 | Laporan keuangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tepat waktu | Penyusunan Laporan Keuangan PPPPTK TK dan PLB <ul style="list-style-type: none"> penelitian kebenaran dokumen pencairan anggaran dan ketersediaan dana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran keuangan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 5 | | <ul style="list-style-type: none"> pemantauan dan evaluasi pelaksanaan anggaran di lingkungan PPPPTK TK dan PLB penyusunan laporan pelaksanaan anggaran dan penghitungan anggaran di lingkungan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 6 | Tingkat ketidakhadiran pegawai di PPPTK TK an PLB tidak lebih dari 1% | Peningkatan Disiplin Pegawai: <ul style="list-style-type: none"> melaksanakan urusan disiplin, pemberhentian, dan pemensiunan pegawai di lingkungan PPPPTK TK dan PLB penyusunan data dan informasi kepegawaian di lingkungan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 7 | Penerapan sistem penilaian berbasis kinerja | Pengembangan Penilaian berbasis kinerja: <ul style="list-style-type: none"> penyusunan formasi dan rencana pengembangan pegawai di lingkungan PPPPTK TK dan PLB penerimaan, pengangkatan, penempatan, kepangkatan, dan pemindahan pegawai serta mutasi lainnya di lingkungan PPPPTK TK dan PLB penilaian prestasi/kinerja pegawai di lingkungan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 9 | Tingkat kepuasan pelanggan (pengguna layanan jasa) PPPPTK TK dan PLB | Peningkatan pelayanan kantor: <ul style="list-style-type: none"> melaksanakan urusan persuratan dan kearsipan PPPPTK TK dan PLB melaksanakan pengelolaan perpustakaan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 10 | | <ul style="list-style-type: none"> melaksanakan urusan keprotokolanan, penerimaan tamu pimpinan, upacara, dan rapat dinas PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |

| Kegiatan | No | Indikator Kinerja Kegiatan | Rincian Kegiatan (input) dari tiap indikator | Pelaksana |
|----------|----|---|--|----------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> melaksanakan urusan keamanan, ketertiban, kebersihan, dan keindahan di lingkungan PPPPTK TK dan PLB melaksanakan urusan administrasi perjalanan dinas di lingkungan PPPPTK TK dan PLB melaksanakan pengaturan penggunaan sarana dan prasarana di lingkungan PPPPTK TK dan PLB melaksanakan pengelolaan poliklinik PPPPTK TK dan PLB | |
| | 11 | Tingkat ketertiban pengelolaan BMN | Pengelolaan Sarana dan Prasarana PPPPTK TK dan PLB: <ul style="list-style-type: none"> melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan, pengadaa, penyediaan, pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana PPPPTK TK dan PLB; melaksanakan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan, dan perawatan sarana prasarana PPPPTK TK dan PLB melaksanakan inventarisasi dan usul penghapusan barang milik Negara di lingkungan PPPPTK TK dan PLB | Bagian Umum |
| | 12 | Peningkatan kompetensi SDM PPPPTK dan PLB yang dicapai melalui gelar sejumlah 100 orang dan non gelar sejumlah 95 orang mencapai 100% | <ul style="list-style-type: none"> Rintisan Gelar Rintisan Non Gelar Pelatihan <i>Capacity Building</i> | Bagian Umum |
| | 13 | Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelatihan dan non pelatihan mencapai 100% | <ul style="list-style-type: none"> Pengadaan sarana prasarana pelatihan Pemeliharaan sarana prasarana pelatihan Pengadaan sarana prasarana lembaga Pengadaan alat pendidikan Pengadaan kendaraan Pembangunan gedung Rehabilitasi gedung | Bagian Umum |
| | 15 | Terealisasinya 8 mitra kerja Internasional dan 45 mitra kerja Nasional | <ul style="list-style-type: none"> Rakor Kemitraan Training Promotion | Bidang Program |

C. KERANGKA REGULASI

Kerangka regulasi diperlukan PPPPTK TK dan PLB untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan yakni membina dan mengembangkan profesionalisme guru TK dan PLB melalui peningkatan kompetensi. Sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Ditjen GTK Kemdikbud, maka kerangka regulasi PPPPTK TK dan PLB mengacu pada kerangka regulasi Ditjen GTK berdasarkan Renstra Ditjen GTK 2015 - 2019. Agar pelaksanaan program dan kegiatan PPPPTK TK dan PLB dapat berjalan dengan baik, maka perlu didukung dengan regulasi yang memadai sebagai bentuk operasionalisasi sesuai regulasi dan kebijakan Ditjen GTK yang disesuaikan dengan tantangan global, regional dan nasional. Kerangka regulasi yang ditetapkan Ditjen GTK merupakan turunan Undang-Undang yang terkait dengan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Kerangka regulasi yang disusun antara lain adalah perumusan peraturan menteri, peraturan dirjen maupun keputusan dirjen GTK yang terkait dengan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk dalam rangka menciptakan sinkronisasi pelaksanaan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan antara pusat dan daerah.

Dasar pengembangan program dan kebijakan tata kelola pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terutama menyangkut hal-hal sebagai berikut:



Gambar 3.1 Peraturan Kualifikasi dan Profesi Guru

Berikut dijabarkan kerangka regulasi yang terkait dengan Program Guru dan Tenaga Kependidikan yang dibutuhkan untuk mengawal tercapainya arah kebijakan, strategi dan Sasaran Strategis Ditjen GTK 2015—2019 serta urgensi perlunya kerangka regulasi.

Perincian mengenai jenis kebutuhan regulasi dan pentingnya regulasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Ditjen GTK, dijelaskan pada Tabel berikut.

Tabel 3.5
Tabel Kerangka Regulasi

| No | Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi | Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian |
|----|--|---|
| 1 | Permendikbud tentang Pengelolaan Guru apabila PP nya telah disahkan | Agar ada pembagian kewenangan dan tanggungjawab yang jelas dalam pengelolaan guru, baik yang bersifat urusan wajib, urusan pilihan maupun urusan bersama yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah. |
| 2 | Peraturan perundangan terkait dengan upaya peningkatan efisiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru | Memperjelas kewenangan dan tanggungjawab mengenai penyediaan guru dan penganggarannya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. |
| 3 | Meninjau kembali dan bila perlu revisi Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen | Pemenuhan beban mengajar guru 24 jam–40 jam tatap muka perlu dievaluasi ulang mengingat: <ol style="list-style-type: none"> a. kebutuhan jam mengajar guru dalam struktur kurikulum setiap mapel berbeda; b. tuntutan pemenuhan jam mengajar guru berakibat guru harus mengajar di beberapa tempat bagi guru yang secara struktur kurikulum jamnya sedikit. |
| 4 | Meninjau kembali dan Revisi Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2005 tentang Guru | Pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian tunjangan guru, dan pengaturan terhadap pemenuhan beban kerja guru perlu disempurnakan. |
| 5 | Permendikbud terkait pelaksanaan sertifikasi guru yang diangkat setelah tahun 2006 | Sampai dengan saat ini masih terdapat lebih dari 300 ribu guru yang diangkat pada tahun 2006 ke atas yang perlu diatur proses pelaksanaannya sertifikasinya |

Berdasarkan penjelasan di atas, maka PPPPTK TK dan PLB dalam melaksanakan program dan kegiatan dalam upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru TK dan PLB mengacu pada kerangka regulasi yang telah ditetapkan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) sesuai UU Guru dan Dosen No 14 Tahun 2014.

D. KERANGKA KELEMBAGAAN

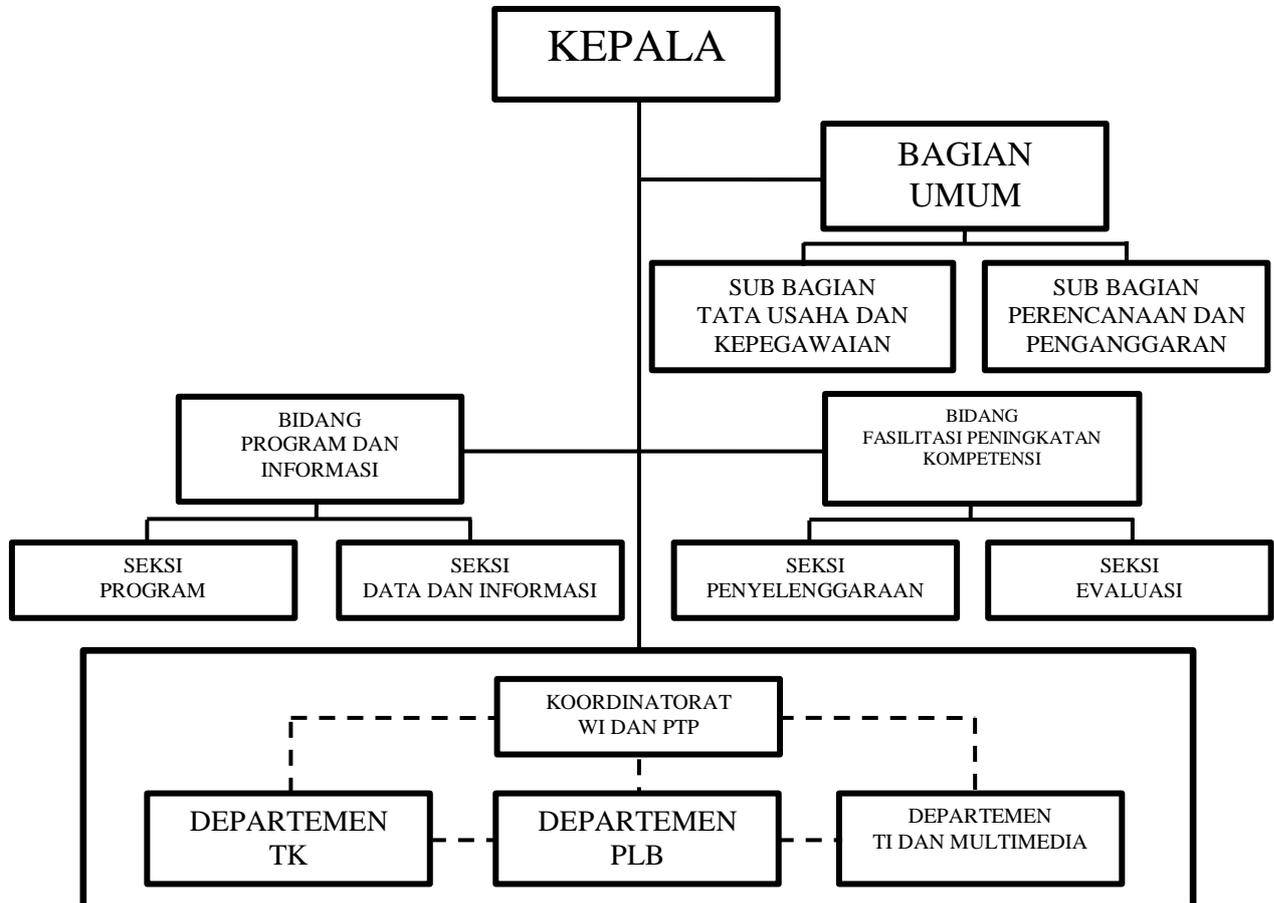
Kerangka kelembagaan adalah perangkat PPPPTK TK dan PLB yang meliputi struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara. Kerangka kelembagaan disusun dengan tujuan untuk: (i) meningkatkan koordinasi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan fungsi dan visi/misi PPPPTK TK dan PLB; (ii) mengusulkan struktur organisasi yang tepat fungsi dan ukuran untuk menghindari duplikasi fungsi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi PPPPTK TK dan PLB dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya; dan (iii) memperjelas ketatalaksanaan dan meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.

Pada periode pembangunan 2015—2019, PPPPTK TK dan PLB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Berdasarkan peraturan menteri tersebut, PPPPTK TK dan PLB mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.

Dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB, PPPPTK TK dan PLB menyelenggarakan fungsi sebagai berikut.

- a. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB
- b. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- c. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- d. Pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- e. Evaluasi program dan fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.
- f. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK TK dan PLB.

Susunan organisasi PPPPTK TK dan PLB tahun 2017 mengacu pada Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut :



BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Kebijakan PPPPTK TK dan PLB untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB dituangkan dalam dokumen rencana strategis. Rencana strategis ini merupakan perencanaan program pengembangan dan pemberdayaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. Pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB dilaksanakan oleh PPPPTK TK dan PLB berdasarkan penilaian kinerja.

Tabel 4.1.
Rencana Peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya

| Bidang | TARGET | | | | |
|--|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jumlah guru yang meningkat kompetensi bidangnya | 794,995 | 1,157,843 | 1,181,000 | 1,204,620 | 1,228,712 |

Tabel 4.2.
Sasaran Kegiatan PPPPTK TK dan PLB Tahun 2015-2019

| Kegiatan | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | Target Kinerja | | | | |
|---|--|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 Pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan | SK.1 Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya | IKK 1.1 Jumlah guru TK/PLB yang meningkat kompetensi bidangnya | 119,365 | 37,885 | 38,643 | 39,416 | 40,204 |
| | | IKK 1.17 Jumlah tenaga kependidikan yang berkompeten bidang Tematik | 330 | 820 | 1370 | 150 | 800 |

Tabel 4.3.
Rencana Peningkatan jumlah guru yang meningkat kompetensi bidang TK/PLB

| Bidang | SASARAN | | | | |
|--|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jumlah guru yang meningkat kompetensi bidang TK/PLB | 119,365 | 37,885 | 38,643 | 39,416 | 40,204 |
| Realisasi | 2,105 | 83,171 | 71,529 | 469 | 118,239 |

Tabel 4.4.
Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Pendidik TK dan PLB

| Bidang | TARGET | | | | |
|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| TK | 106,235 | 33,718 | 34,779 | 35,869 | 36,988 |
| PLB | 13,130 | 4,167 | 3,864 | 3,547 | 3,216 |
| Jumlah | 119,365 | 37,885 | 38,643 | 39,416 | 40,204 |

Dibandingkan dengan jumlah guru TK yang sangat besar, maka diharapkan pelatihan yang dilaksanakan oleh PPPPTK TK dan PLB dapat "menyentuh" seluruh guru PLB dalam waktu yang lebih cepat. Pada tahun 2018 seluruh guru PLB telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.

Tabel 4.5.
Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Tenaga Kependidikan TK

| Bidang | TARGET | | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Kepala Sekolah | 200 | 350 | 460 | 45 | 200 |
| Pengawas Sekolah | 50 | 100 | 225 | 30 | 200 |
| Jumlah | 250 | 450 | 685 | 75 | 400 |

Tabel 4.6.
Rencana Penuntasan Pelatihan bagi Tenaga Kependidikan PLB

| Bidang | TARGET | | | | |
|-------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Kepala Sekolah | 50 | 300 | 460 | 45 | 200 |
| Pengawas Sekolah | 30 | 70 | 225 | 30 | 200 |
| Jumlah | 80 | 370 | 685 | 75 | 400 |

Tabel 4.7.
Rencana Rata-rata Nilai Kompetensi Guru TK dan PLB

| | TARGET | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Rata-rata nilai kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru TK dan PLB | 5,5 | 6,5 | 7,0 | 7,5 | 8,0 |

A. TARGET KINERJA

1. Sasaran Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-kanak

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD atau TK serta memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan bermartabat.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD atau TK mencakup peningkatan kompetensi instruktur (Provinsi dan Kabupaten), peningkatan kualifikasi akademik widyaiswara ke S2 dan S3, peningkatan kompetensi widyaiswara, pengembangan model pelatihan, pengelolaan dan pemutakhiran data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan sarana, prasarana dan laboratorium, pelaksanaan monitoring dan evaluasi, peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah dan pengawas PAUD atau TK.

Tabel 4.8
Sasaran Indikator Kinerja Kegiatan Bidang TK

| KODE | IKK Outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|--------|------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja diklat dan dampak peningkatan kompetensi bagi PTK TK untuk 34 Provinsi | Prosen | 50% | 60% | 80% | 85% | 95% |
| 2 | Peningkatan Kompetensi Bidang TK | Orang | 1696 | 70000 | 95000 | 30000 | 30000 |
| 3 | Peningkatan dan pengembangan profesional Kepala Sekolah berkelanjutan menurut Kab/Kota untuk Kepala PLB | Orang | 200 | 350 | 460 | 45 | 200 |
| 4 | Peningkatan dan pengembangan profesional pengawas berkelanjutan untuk Pengawas PLB menurut Kab/Kota | Orang | 50 | 100 | 225 | 30 | 200 |

Berdasarkan indikator di atas dengan jumlah sasaran pembinaan dan peningkatan kompetensi guru TK yang sangat besar (267.576 guru), maka pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dilakukan melalui pelatihan berbasis Kompetensi dengan menggunakan strategi

tatap muka, antara lain melalui pelatihan, seminar, Lokakarya, dan Workshop. Pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan bidang TK dilaksanakan dengan menggunakan biaya APBN, APBD, Pola Kerjasama, dan Mandiri melalui komunitas pendidik dan tenaga kependidikan (Ekosistem Pendidikan).

Dengan mempertimbangkan jumlah guru TK yang sangat besar dan dengan menggunakan strategi dan model pendidikan dan pelatihan yang ada diharapkan pada tahun 2019 seluruh guru telah mengikuti Pelatihan.

2. Sasaran Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Luar Biasa

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PLB serta memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan bermartabat.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan PLB mencakup peningkatan kuantitas widyaiswara dan kualifikasi akademiknya. Peningkatan kuantitas disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan widyaiswara (*buzzeting*). Peningkatan kualifikasi mengacu pada Permenpan RB Nomor 22 tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan PLB mencakup peningkatan kompetensi instruktur (Provinsi dan Kabupaten), peningkatan kualifikasi akademik widyaiswara ke S2 dan S3, peningkatan kompetensi widyaiswara, pengembangan model pelatihan, pengelolaan dan pemutakhiran data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan sarana, prasarana dan laboratorium, pelaksanaan monitoring dan evaluasi, peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah dan pengawas PLB.

Tabel 4.9
Sasaran Indikator Kinerja Kegiatan Bidang Pendidikan Luar Biasa

| KODE | IKK outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|--------|------|------|------|------|------|
| 1 | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja diklat dan dampak peningkatan kompetensi bagi PTK PLB untuk 33 Provinsi dengan jumlah 5000 PTK | Prosen | 50% | 60% | 80% | 85% | 95% |
| 2 | Peningkatan kompetensi Bidang PLB | Orang | 300 | 5000 | 6500 | 1500 | 1500 |
| 3 | Peningkatan dan pengembangan profesional Kepala Sekolah berkelanjutan menurut Kab/Kota untuk Kepala PLB | Orang | 50 | 300 | 460 | 45 | 200 |
| 4 | Peningkatan dan pengembangan profesional pengawas berkelanjutan untuk Pengawas PLB menurut Kab/Kota | Orang | 30 | 70 | 225 | 30 | 200 |

Dengan mempertimbangkan jumlah guru PLB yang tersebar di seluruh Indonesia dan dengan menggunakan strategi dan model pendidikan dan pelatihan yang ada diharapkan pada tahun 2019 seluruh guru PLB telah mengikuti Pelatihan.

Kegiatan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan mencakup pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-Kanak, Pendidikan Luar Biasa, dan Daya Dukung Tata Kelola PPPPTK TK dan PLB.

3. Sasaran Pengembangan dan Pemberdayaan Guru bidang Tematik

Tabel 4.10.
Rencana Peningkatan kompetensi Guru bidang Tematik

| Bidang | TARGET | | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|------------|----------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jumlah guru bidang tematik yang meningkat kompetensinya | 5.580 | 22.178 | 28.329 | 149 | - |

4. Sasaran Pengembangan dan Pemberdayaan Guru melalui Pelatihan Kurikulum 2013

Tabel 4.11.

Rencana Peningkatan kompetensi Guru melalui Pelatihan Kurikulum 2013

| Bidang | TARGET | | | | |
|--|--------|------|------|--------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jumlah guru melalui pelatihan Kurikulum 2013 | 5.067 | - | - | 14.112 | - |

5. Sasaran Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Inklusif

Secara formal saat ini pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan dilayani di Sekolah Luar Biasa (SLB) dan di sekolah reguler penyelenggara pendidikan inklusif. Saat ini baru sekitar 18% anak-anak berkebutuhan khusus yang mendapat layanan pendidikan. Lebih rinci di jelas bahwa terdapat 115 ribu (27,8%) anak dilayani di SLB dan 299 ribu (72,2%) dilayani di sekolah inklusif. Berdasarkan catatan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) 2017 terdapat 31.724 sekolah penyelenggara pendidikan inklusif pada semua jenjang pendidikan, dengan rincian sebagai berikut: jenjang SD 23.195 sekolah, jenjang SMP 5.660 sekolah, dan jenjang SMA dan SMK 2.869 sekolah.

6. Dukungan Manajemen dan Penguatan Tatakelola PPPPTK TK dan PLB

Kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dan pelayanan pendidikan dalam rangka mencapai strategi kerja PPPPTK TK dan PLB. Program ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas lembaga, mengembangkan mekanisme tata kelola, meningkatkan koordinasi antar unit, selanjutnya disajikan dalam tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.12
Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Penguatan
Tata Kelola PPPPTK TK dan PLB

| KODE | IKK outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|---------|------|------|------|------|------|
| 1 | Persentase ketersediaan dokumen perencanaan tahunan jangka menengah dan jangka panjang PPPPTK TK dan PLB yang terintegrasi | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |
| 2 | Persentase ketersediaan rencana kerja tahunan PPPPTK TK dan PLB | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |
| 3 | Persentase laporan keuangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tepat waktu | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |
| 4 | Tingkat ketidakhadiran pegawai di PPPPTK TK dan PLB tidak lebih dari 1% | Persen | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 |
| 5 | Persentase penerapan sistem penilaian berbasis kinerja | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |
| 6 | Persentase LAKIP PPPPTK TK dan PLB mencapai skor 99,2% | Persen | 98 | 98,4 | 98,6 | 98,8 | 99 |
| 7 | Persentase penerapan e-keuangan dalam pengelolaan keuangan PPPPTK TK dan PLB mencapai 85% | Orang | 50 | 100 | 200 | 300 | 400 |
| 8 | Persentase penerapan e-kepegawaian dalam pengelolaan kepegawaian PPPPTK TK dan PLB mencapai 85% | Persen | 15 | 25 | 45 | 65 | 75 |
| 9 | Terealisasinya mitra kerja Internasional | Lembaga | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | Terealisasinya mitra kerja Nasional | Lembaga | 30 | 33 | 36 | 39 | 42 |
| 11 | Terpeliharanya implementasi SMM ISO 9001:2008 sampai re-sertifikasi tahap II | Persen | 100 | 100 | - | - | - |
| 12 | Persentase peningkatan kompetensi SDM PPPPTK TK dan PLB yang dicapai melalui gelar sejumlah 100 orang | Persen | 10 | 20 | 30 | 20 | 20 |

| KODE | IKK outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|--------|------|------|------|------|------|
| 13 | Peningkatan kompetensi SDM PPPPTK TK dan PLB yang dicapai melalui non gelar sejumlah 600 orang | Orang | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| 14 | Persentase peningkatan kualitas dan kuantitas sarana prasarana diklat dan non diklat mencapai 100% | Persen | 20 | 40 | 60 | 80 | 90 |
| 15 | Tingkat kepuasan pelanggan (pengguna layanan jasa) PPPPTK TK dan PLB | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |
| 16 | Tingkat ketertiban pengelolaan BMN | Persen | 85 | 87 | 90 | 95 | 97 |

Tabel 4.13
Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Bidang TK

| KODE | IKK Outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|---|--------|------|------|------|------|------|
| 1 | PPPPTK TK dan PLB memiliki sekurang-kurangnya 27 Widyaiswara dan PTP | Orang | 24 | 24 | 24 | 19 | 21 |
| 2 | PPPPTK TK dan PLB memiliki 27 Widyaiswara dan PTP bidang TK yang bergelar magister dan doktor | Orang | 23 | 21 | 23 | 18 | 20 |
| 3 | Peningkatan kemampuan profesional berkelanjutan 27 widyaiswara dan PTP bidang TK | Orang | 2 | 5 | 10 | 19 | 20 |
| 4 | Pengembangan model diklat bagi guru TK/TKLB sebanyak 30 model | Jenis | 10 | 16 | 20 | 24 | 30 |
| 5 | Persentase pemutakhiran data PTK TK/TKLB sebanyak 100% | Jenis | 70% | 75% | 80% | 85% | 95% |
| 6 | Persentase kecukupan sarana, prasarana dan laboratorium bagi penyelenggaraan diklat TK di PPPPTK TK dan PLB | Prosen | 50% | 60% | 70% | 85% | 95% |

Tabel 4.14
Sasaran Indikator Kinerja Dukungan Manajemen Bidang PLB

| KODE | IKK outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|--------|------|------|------|------|------|
| 1 | PPPPTK TK dan PLB memiliki sekurang-kurangnya 27 Widyaiswara PLB dan PTP | Orang | 23 | 24 | 25 | 25 | 26 |

| KODE | IKK outcome | Satuan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|--|--------|------|------|------|------|------|
| 2 | PPPPTK TK dan PLB memiliki 27 Widyaiswara dan PTP bidang PLB yang bergelar magister dan doktor | Orang | 16 | 18 | 22 | 25 | 27 |
| 3 | Peningkatan kemampuan profesional berkelanjutan WI dan PTP bidang PLB sebanyak 27 orang | Orang | 8 | 11 | 20 | 23 | 25 |
| 4 | Pengembangan model diklat bagi guru PLB sebanyak 20 model | Jenis | 10 | 14 | 16 | 18 | 20 |
| 5 | Persentase pemutakhiran data PTK PLB sebanyak 100% | Persen | 70% | 75% | 80% | 85% | 90% |
| 6 | Persentase kecukupan sarana, prasarana dan laboratorium bagi penyelenggaraan diklat PLB di PPPPTK TK dan PLB mencapai 100% | Persen | 10% | 20% | 40% | 60% | 80% |

B. KERANGKA PENDANAAN

UUD RI 1945 dalam Pasal 31 ayat {4} mengamanatkan Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Sebagai implementasi dari amanat UUD tersebut UU Sisdiknas menetapkan bahwa pendanaan pendidikan khususnya bidang pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat mengerahkan sumber daya yang ada sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengelolaan dana pendidikan bidang pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Sumber pendanaan pendidikan bidang pendidik dan tenaga kependidikan ditentukan berdasarkan prinsip keadilan, kecukupan, dan keberlanjutan. Dana pendidikan dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk satuan pendidikan diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dana pendidikan dari pemerintah kepada pemerintah daerah diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendanaan pendidikan harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, kecukupan, keberlanjutan, efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam penyediaan, pengelolaan, pengalokasian, dan penggunaan dana pendidikan. Prinsip keadilan berupa kebijakan tentang keberpihakan dan keringanan bagi masyarakat kurang mampu dalam membiayai pendidikan. Prinsip kecukupan berupa kebijakan tentang pendanaan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan dengan mutu sesuai standar nasional pendidikan. Prinsip keberlanjutan adalah sistem pendanaan pendidikan yang menjamin keberlangsungan proses pendidikan sehingga peserta didik dapat menyelesaikan program pendidikan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Untuk memenuhi amanat UUD RI 1945 dan UU Sisdiknas perlu ditetapkan strategi pendanaan pendidikan yang mencakup penerapan paradigma pembiayaan pendidikan berbasis kegiatan, asumsi tentang tanggung jawab pembiayaan pendidikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah, dan perkiraan kebutuhan dan anggaran pendidikan 2015-2019.

Sumber pendanaan program dapat berasal dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Swasta (misalnya: Investasi dari pihak swasta dalam atau luar negeri melalui mekanisme *PPP-Public Private Partnership* atau *CSR-Corporate Social Responsibility*). Selain dari sumber-sumber di atas, pendanaan dapat berasal dari komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan secara mandiri (ekosistem pendidikan).

Tabel 4.15
Estimasi Kebutuhan Sumber Pendanaan

| | PENDANAAN (dalam ribuan Rp) | | | | |
|---------------|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| TK | 531,174,250 | 168,588,250 | 173.893.500 | 179.342.800 | 184.938.400 |
| PLB | 65,650,750 | 20,836,750 | 19.321.500 | 17.737.200 | 16.081.500 |
| Jumlah | 596,825,000 | 189,425,000 | 193,215,000 | 197,080,000 | 201,020,000 |

Tabel 4.16
Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB
Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan)

| Sumber Pendanaan | Kebutuhan Jumlah Dana APBN (dalam ribuan rupiah) | | | | |
|-------------------|---|-------------|-------------|-------------|------|
| | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| PPPPTK TK dan PLB | 93.391.298 85.911.922 | 123.215.180 | 121.661.286 | 138.763.295 | - |

Tabel 4.17
Perkembangan Anggaran DIPA PPPPTK TK dan PLB
Periode 2015 - 2019 (dalam ribuan)

| Sumber Pendanaan | Kebutuhan Jumlah Dana Non APBN (dalam ribuan rupiah) | | | | |
|------------------|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Non APBN | 503,433,702 | 6,209,820 | 71,553,714 | 8,316,705 | 01,020,000 |

1. Pembiayaan Pendidikan Berbasis Kegiatan

Kegiatan pendidikan bidang pendidik dan tenaga kependidikan merupakan investasi dan konsumsi bagi individu, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui hasil pendidikan seseorang memperoleh kompetensi sebagai modal dasar dalam menciptakan penghasilan di dunia kerja, serta memperoleh kepuasan, kenikmatan, dan kebanggaan dalam mengikuti dan memperoleh hasil pendidikan. Hasil pendidikan dapat berupa peningkatan penghasilan, penerimaan pajak, kesejahteraan sosial, yang menjadi indikator kemajuan masyarakat, bangsa dan negara. Sebagai investasi dan konsumsi, pendidikan merupakan kegiatan produksi kompetensi yang dilakukan oleh peserta didik dengan menggunakan sumber daya pendidikan yang mencakup guru, kurikulum, dan bahan ajar, ruangan tempat belajar, komputer, sarana praktek, laboratorium, dan perpustakaan, serta dukungan administrasi dan manajemen yang memenuhi persyaratan standar nasional pendidikan agar dapat terjadi proses pembelajaran yang efektif, produktif, menyenangkan, dan memberdayakan peserta didik.

Ada dua pendekatan yang biasanya digunakan dalam pembiayaan pendidikan yaitu (i) pembiayaan berbasis pengeluaran (*historical-incremental funding system*), dan (ii) pembiayaan berbasis kegiatan (*activity-led funding system*).

Pendekatan berbasis pengeluaran bertumpu pada asumsi pengalaman pengeluaran tahun yang lalu, dan pengukuran keberhasilan dilihat dari daya serap anggaran. Sedangkan pada pendekatan berbasis kegiatan, asumsi dasarnya adalah kebutuhan biaya yang diperlukan untuk mencapai target hasil (*output* dan *outcome*) yang diukur berdasarkan indikator kinerja kunci (IKK) dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan biaya.

Pendanaan operasional PPPPTK TK dan PLB disusun mengacu pada aturan perundangan yang berlaku, kebijakan Mendikbud, program unggulan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, program-program pembangunan pendidikan dan sasarannya, serta implementasi program dalam dimensi ruang dan waktu. Dalam dua tahun ke depan, pelaksanaan program-program PPPPTK TK dan PLB masih menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya, baik sarana-prasarana, ketenagaan, maupun anggaran pendidikan dari sumber APBN. Oleh karena itu, strategi pembiayaan disusun menyesuaikan keterbatasan sumber daya tersebut agar pelaksanaan program PPPPTK TK dan PLB memberikan andil yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Mengingat terbatasnya anggaran pemerintah untuk pendidikan, strategi pembiayaan PPPPTK TK dan PLB dua tahun ke depan disusun dalam skala prioritas yang meliputi:

- a. Pemetaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- b. Pengembangan layanan konsultasi dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- c. Pengembangan program dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- d. Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- e. Pengembangan dan Pemberdayaan profesionalitas SDM PPPPTK TK dan PLB;
- f. Pemberdayaan dan pengembangan mutu manajemen pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;

- g. Monitoring dan evaluasi program fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB;
- h. Pengembangan administrasi kelembagaan; dan
- i. Pemberdayaan ekosistem pendidikan.

2. Kebutuhan Pembiayaan Pendidikan

Lingkup kegiatan dan pendanaan pendidikan oleh pemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan Renstra Kemdikbud 2015-2019 adalah pembiayaan Pendidikan dan Pelatihan oleh Pemerintah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, difokuskan pada penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan satuan pendidikan TK dan PLB dan penyediaan fasilitas penyelenggaraannya, dalam lintas koordinasi pemerintah daerah (Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) di seluruh provinsi. Pembiayaan Pendidikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan difokuskan untuk mendukung kebijakan pendidikan nasional, dalam operasionalisasi standar nasional pendidikan, khususnya terkait dengan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan TK dan PLB.

Pembiayaan PPPPTK TK dan PLB disusun dalam rangka melaksanakan ketentuan perundangan kurun waktu 2015-2019. Didasarkan pada kegiatan yang akan dilakukan dalam kurun waktu dua tahun ke depan, maka pembiayaan bersumber APBN harus didasarkan skala prioritas dengan prinsip efisiensi, efektif dan akuntabilitas untuk pelaksanaan program strategis yang meliputi: (1) pemetaan data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (2) pengembangan layanan konsultasi dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (3) pengembangan program dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (4) fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (5) pemberdayaan dan peningkatan profesionalitas SDM PPPPTK TK dan PLB; (6) pemberdayaan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (7) monitoring dan evaluasi program fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB; (8) pengembangan dan pengelolaan administrasi kelembagaan.

3. Sistem Pemantauan dan Evaluasi

Renstra PPPPTK TK dan PLB didasarkan pada Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2015-2019 (Edisi Revisi) yang merupakan kerangka pembangunan pendidikan yang mempunyai karakteristik: (a) merupakan pendekatan strategis, (b) mengendalikan masa depan, (c) pemilihan alternatif keputusan, (d) pengambilan keputusan terpadu, dan (e) prosedur formal untuk menghasilkan keputusan. Oleh sebab itu Renstra PPPPTK TK dan PLB memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang memperhitungkan kondisi masa depan; merespon terhadap perubahan lingkungan (sosial, ekonomi, budaya, dsb) secara terkendali; memuat alternatif pilihan dan prioritas, kriteria keberhasilan, dan sumber daya (*resources*) terbaik; merupakan proses intelektual yang digunakan oleh pengambil keputusan organisasi tentang masa depan secara terpadu, sinergis dalam satu kurun waktu tertentu, dan merupakan prosedur formal untuk menghasilkan keputusan yang sistemik dan berkesinambungan, sebagai suatu proses analisis dan sintesis.

Tujuan penyusunan renstra adalah: (3) memberikan arah kebijakan di masa yang akan datang; (b) menjadi pembimbing penentuan prioritas dalam penggunaan sumberdaya organisasi PPPPTK TK dan PLB; (c) menentukan *standards of excellence* (sebagai indikator kinerja kunci-IKK); (d) mengatasi perubahan dan ketidakpastian kondisi lingkungan; serta (e) memberikan basis yang objektif dalam pengendalian dan evaluasi hasil program dan kegiatan PPPPTK TK dan PLB.

Renstra PPPPTK TK dan PLB disusun sebagai acuan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan pembangunan mutu pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. dalam mengimplementasikan program strategis yang akan sangat bergantung pada komitmen dalam proses penyusunan dan penjabarannya oleh pengambil keputusan dalam kebijakan, program dan kegiatan institusi PPPPTK TK dan PLB, serta penerimaan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*). Untuk mencapai tujuan pembangunan mutu pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB yang dituangkan dalam Renstra perlu dilakukan koordinasi, penataan sistem tata kelola, dan pengawasan dalam

perencanaan dan implementasi Renstra tersebut secara nasional, regional, dan/atau antar lembaga dan antar instansi terkait.

4. Koordinasi Perencanaan Pendidikan Nasional

Dalam konteks sistem pendidikan nasional sebagai pranata sosial menuntut perlu adanya kegiatan koordinasi perencanaan pendidikan secara nasional. Hasil evaluasi efektivitas penjabaran kebijakan Renstra 2015-2019 ke dalam program dan kegiatan pembangunan unit utama di lingkungan Kemdikbud dan satuan kerja di Dinas Pendidikan provinsi dan kabupaten/kota menunjukkan belum terbentuknya forum koordinasi yang intensif sehingga ke-39 kebijakan Renstra tidak terjabarkan secara utuh. Kegiatan koordinasi penyusunan Renstra pendidikan secara nasional dilakukan melalui forum rembuk nasional, musyawarah perencanaan nasional, rapat kerja perencanaan nasional, dan perencanaan pendidikan lintas Departemen. Pihak yang dilibatkan dalam forum koordinasi perencanaan pendidikan adalah Kemdikbud, Kemenag, Departemen Keuangan, Departemen lain, Bappenas, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan perguruan tinggi, yang menyusun Renstra pendidikan secara otonomi.

Forum rembuk nasional merupakan forum komunikasi antara para pengambil kebijakan pendidikan tingkat Eselon I dan Eselon II di unit utama Kemdikbud, Depag, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Atase Pendidikan, dan perguruan tinggi. Pokok pembahasan adalah arah kebijakan, sasaran program dan kegiatan, serta monitoring dan evaluasi tahunan Renstra pendidikan nasional.

Forum musyawarah perencanaan pembangunan nasional (Musrenbang) diselenggarakan oleh Bappenas dalam rangka sinkronisasi program, kegiatan, dan anggaran pendidikan secara nasional. Peserta Musrenbang adalah Bappenas, Bappeda Provinsi, Bappeda Kabupaten/Kota, dan perwakilan dari Kementerian/Lembaga lain terkait dengan pelaksanaan fungsi pendidikan. Dalam forum Musrenbang, Kemdikbud memberikan masukan tentang kebijakan, program, kegiatan, dan anggaran pembangunan pendidikan nasional.

Forum rapat kerja perencanaan nasional diselenggarakan dalam rangka verifikasi target IKK setelah turunnya pagu anggaran. Forum rapat kerja terdiri dari perencana Eselon II dan Eselon III unit utama Kemdikbud, Depag, Dinas

Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Departemen lain penyelenggara pendidikan vokasi dan kedinasan, dan perguruan tinggi.

Forum perencanaan pendidikan lintas Departemen diselenggarakan untuk menyelaraskan target indikator keberhasilan (IKK), kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan pendidikan antar Departemen yang melaksanakan fungsi pendidikan. Forum ini diperlukan untuk menghindari tumpang tindih dan sinergi dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai IKK pendidikan nasional. Termasuk untuk dibahas dalam forum tersebut adalah kesepakatan tentang target dan sasaran IKK program dan kegiatan untuk masing-masing lembaga/instansi baik di tingkat pusat (nasional), provinsi, maupun daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan arah kebijakan pembangunan nasional dan dengan memperhitungkan berbagai permasalahan yang terjadi dalam lingkungan strategis serta isu-isu strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan, maka ditetapkan prioritas pembangunan pendidikan nasional. Pembangunan pendidikan nasional secara sistematis diarahkan pada peningkatan mutu dan keunggulan serta efisiensi pendidikan. Dalam rangka mendukung kebijakan pembangunan pendidikan tersebut, PPPPTK TK dan PLB mengembangkan program strategis dalam melayani pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. Agar program strategis tersebut dapat berlangsung efektif, efisien dan akuntabel, maka mulai dari perencanaan hingga implementasinya dilakukan secara koordinatif dengan berbagai *stakeholder* yang relevan.

Koordinasi dilakukan baik secara vertikal maupun secara horizontal. Melaksanakan perencanaan dan implementasi program dikoordinasikan secara vertikal dengan berbagai *stakeholder* yang ada di institusi induk yakni dengan berbagai Pusat yang ada di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, sehingga kesesuaian program strategis itu relevan dan sesuai dengan kebijakan nasional khususnya isu-isu strategis yang menjadi skala prioritas di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Sedangkan perencanaan dan implementasi program strategis dikoordinasikan secara horizontal bersama dengan para *stakeholder* pendidikan tingkat provinsi, kabupaten/kota agar sesuai dengan semangat otonomi daerah khususnya

dalam bidang pendidikan. Melalui koordinasi bersama *stakeholder* pendidikan di daerah diharapkan perencanaan dan implementasi program strategis ini akan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan terkait dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB.

5. Sistem Tata Kelola dan Pelaksanaan Pencitraan Publik

Dalam mewujudkan pengelolaan PPPPTK TK dan PLB yang bersih, efektif, efisien, produktif dan akuntabel perlu mengembangkan sistem pengendalian internal sangat penting untuk dikembangkan untuk mendeteksi penyimpangan secara dini dan menumbuhkan tanggung jawab melalui proses evaluasi diri.

Pengembangan sistem ini bertujuan untuk meningkatkan perencanaan, pengelolaan, dan penyelenggaraan pelayanan PPPPTK TK dan PLB terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa melalui:

- a. Perbaikan untuk merancang dan melaksanakan kebijakan, strategi, dan program-program Renstra Kemdikbud 2015-2019.
- b. Pengembangan strategi manajemen, bahan ajar dan manajemen pembelajaran untuk identifikasi, advokasi, dan penyebarluasan praktek-praktek terbaik (*best practices*) dalam pengelolaan pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
- c. Mengembangkan sistem kerja sama untuk perencanaan, pengelolaan, dan monitoring kinerja secara menyeluruh.

Untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan PPPPTK TK dan PLB perlu dilakukan pengembangan kapasitas pengelola pegawai PPPPTK TK dan PLB dengan cara:

a. Peningkatan Ketaatan pada peraturan Perundang-undangan

ialah kegiatan untuk mendorong dan mewujudkan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kedisiplinan, kinerja, dan akuntabilitas seluruh pegawai, melalui peningkatan pengawasan dan akuntabilitas pegawai.

b. Penataan Regulasi Pengelolaan dan Penegakan Hukum

Untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan masa depan instrumen peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman, standar, dan aturan pelaksanaan teknis lainnya menjadi prioritas yang tidak kalah

penting untuk terus disempurnakan dan dikembangkan serta penegakkan hukum di bidang pendidikan ditingkatkan.

c. Peningkatan Citra Publik

Usaha meningkatkan tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah (a) penyusunan kebijakan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dan kebijakan pengelolaan satuan kerja; (b) pengembangan sistem dan pelaporan kinerja satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan; (c) sosialisasi dan komunikasi kebijakan dan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan; (d) pengembangan sistem dan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan termasuk fasilitator secara transparan dan akuntabel.

Di samping terus melakukan dan memantau program, kebijakan, dan kegiatan pembangunan nasional, PPPPTK TK dan PLB perlu melakukan sosialisasi kepada publik tentang apa yang direncanakan, yang telah dilakukan, dan bagaimana melakukan perbaikan. Selain untuk melakukan sosialisasi, paparan kepada publik juga dapat menjadi sarana peningkatan citra PPPPTK TK dan PLB itu sendiri. Melalui paparan tersebut, diharapkan ada masukan dari mitra kerja terkait, masyarakat, dan khususnya pemerhati pendidikan.

6. Pengendalian dan Pengawasan

Pengendalian terhadap implementasi Renstra dilakukan melalui pengawasan internal yang merupakan tanggung jawab internal PPPPTK TK dan PLB. Sedangkan pengawasan eksternal yakni pengawasan oleh tingkat pusat, unit utama yang membidangi pengawasan ini yaitu Inspektorat Jenderal. Sistem pengawasan internal yang efektif dilakukan melalui pengendalian operasional dan finansial, manajemen resiko, sistem informasi manajemen, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengawasan internal dilaksanakan untuk mencapai prestasi dan target yang menguntungkan, dan mencegah kehilangan sumber daya. Di samping itu dapat membantu menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya, dan juga dapat memastikan bahwa PPPPTK TK dan PLB dalam mengimplementasikan Renstra mematuhi undang-undang dan peraturan, serta terhindar dari reputasi

yang buruk dan segala konsekuensinya. Pengawasan internal diarahkan pula untuk mencapai tujuannya, dan menghindari dari hal yang merugikan. Melalui program dan kegiatan pengawasan yang efektif dan efisien, baik melalui pemeriksaan maupun pembinaan teknis, PPPPTK TK dan PLB dapat menghasilkan laporan penggunaan keuangan yang diterima wajar tanpa syarat (WTS) sebagai bukti tidak adanya penyimpangan dari peraturan perundang-undangan dalam penggunaan dana pembangunan dari pemerintah.

Tugas utama unit pengawasan pusat (Inspektorat Jenderal) adalah mengevaluasi, menilai dan menganalisis semua aktivitas pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan pendidikan terhadap semua peraturan yang berlaku dan menggunakan pendekatan audit berbasis risiko berdasarkan kriteria efektivitas, efisiensi, dan biaya. Pengawasan eksternal oleh tingkat bertujuan untuk memastikan sistem tata kelola implementasi Renstra PPPPTK TK dan PLB sesuai dengan sistem tata kelola Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Unit pengawasan eksternal melaporkan hasil temuannya langsung kepada pimpinan Departemen atau Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk ditindaklanjuti oleh PPPPTK TK dan PLB. Pengawasan eksternal oleh Inspektorat Jenderal dilakukan melalui audit reguler dan audit khusus di PPPPTK TK dan PLB dalam mengimplementasikan program dan kegiatan Renstra.

Kegiatan pengawasan oleh atasan langsung ini biasa disebut juga dengan supervisi atau pengawasan melekat. Dalam supervisi dapat terjadi tindakan langsung oleh atasan terhadap bawahan. Fungsi ini melekat pada semua pimpinan di setiap tingkat manajemen. Kegiatan tersebut menetapkan 6 (enam) sarana dan sasaran pelaksanaan pengawasan internal, yaitu:

- a. penciptaan struktur organisasi;
- b. penyusunan kebijakan pelaksanaan;
- c. penyusunan rencana kerja;
- d. penyelenggaraan pencatatan dan pelaporan;
- e. pembinaan personil; dan (vi)
- f. prosedur kerja.

Oleh karena itu, jumlah temuan bukanlah indikator kinerja kunci keberhasilan pengawasan, tapi keberhasilan dalam mencapai peningkatan efektivitas dan

efisiensi dari keenam sarana dan sasaran pengawasan tersebut untuk menciptakan *good governance*.

Sebagai wujud pelaksanaan Inpres Nomor 5, PPPPTK TK dan PLB merencanakan aktivitas kegiatan untuk mencegah korupsi dengan kegiatan monitoring dan evaluasi yang berkesinambungan oleh Inspektorat Jenderal. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa program dan kegiatan yang akan berjalan di lingkungan PPPPTK TK dan PLB, dan bertujuan untuk mendeteksi program yang telah disusun, apakah dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan, dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Kegiatan pengawasan oleh Inspektorat Jenderal merupakan bagian dari manajemen yang menuntut peran yang lebih daripada sebagai kontrol tetapi juga sebagai supervisor. Pengawasan kinerja menjadi tekanan pengawasan sesuai dengan basis pengelolaan keuangan negara yang berdasarkan kinerja. Pengawasan tidak akan ada maknanya apabila pemeriksaan tidak ditindaklanjuti. Untuk itu diperlukan pemantauan terhadap tindak lanjut yang telah dilakukan oleh objek pemeriksaan, untuk mengetahui apakah tindak lanjut yang dilaksanakan telah sesuai dengan rekomendasi pemeriksa. Selanjutnya ditentukan pencapaian jumlah dan kualitas tindak lanjut/penyelesaian temuan tersebut.

C. SISTEM PEMANTAUAN DAN EVALUASI

1. Tujuan Pemantauan dan Evaluasi

Sistem pemantauan dan evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Renstra. Pemantauan dan evaluasi bertujuan mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dalam Renstra PPPPTK TK dan PLB 2015-2019 dengan hasil dicapai berdasarkan kebijakan yang dilaksanakan melalui kegiatan dan/atau program PPPPTK TK dan PLB secara berkala.

Kegiatan pemantauan bertujuan untuk mengarahkan para pemimpin dalam membentuk (*shape*), menyelaraskan (*align*), dan menyetel (*attune*) eksistensi organisasi PPPPTK TK dan PLB dengan kebijakan, program, dan kegiatan yang dituangkan dalam Renstra. Pemaknaan yang sama atas visi, misi, nilai-nilai, strategi, gaya, infrastruktur, dan hasil yang akan dicapai dalam menjadi pemersatu dan pemberi semangat bagi semua staf.

Evaluasi hasil menunjukkan perlunya dilakukan salah satu dari tiga tindakan yaitu transformasi (*retooling*), revitalisasi, dan *redirection*. *Retooling* dilakukan ketika penelaahan terhadap hasil yang dicapai PPPPTK TK dan PLB menemukan bahwa infrastruktur dan gaya kepemimpinan menjadi kunci utama. Revitalisasi dilakukan apabila strategi dan tata nilai organisasi perlu untuk ditinjau ulang agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal. *Redirection* hanya dilakukan apabila dianggap keberadaan organisasi perlu dikaji lebih lanjut.

Melalui pemantauan dan evaluasi dapat diketahui berbagai hal yang berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan (keberhasilan), ketidakberhasilan, hambatan, tantangan, dan ancaman tertentu dalam mengelola dan menyelenggarakan sistem manajemen program bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di PPPPTK TK dan PLB.

Apabila dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi ditemukan masalah atau penyimpangan, maka secara langsung dapat dilakukan bimbingan saran-saran dan cara mengatasinya serta melaporkannya secara berkala kepada *stakeholders*.

Pemantauan dan evaluasi sebagai proses untuk mengukur, menilai dan membuat keputusan tentang efektivitas implementasi program strategis, yang selanjutnya digunakan untuk melakukan upaya pembinaan untuk memperbaiki implementasi program strategis. Oleh sebab itu tujuan pemantauan dan evaluasi adalah untuk memberikan penjelasan tentang:

- a. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian program-program strategis beberapa waktu ke depan.
- b. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian program-program strategis dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.
- c. Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi PPPPTK TK dan PLB, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

2. Prinsip-prinsip Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut.

- a. kejelasan tujuan dan hasil yang diperoleh dari pemantauan dan evaluasi;
- b. pelaksanaan dilakukan secara objektif;

- c. dilakukan oleh petugas yang memahami konsep, teori dan proses serta berpengalaman dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi agar hasilnya sah dan handal;
- d. pelaksanaan dilakukan secara terbuka (transparan), sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan hasilnya dapat dilaporkan kepada *stakeholders* melalui berbagai cara;
- e. melibatkan berbagai pihak yang dipandang perlu dan berkepentingan secara proaktif (partisipatif);
- f. pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal (akuntabel);
- g. mencakup seluruh objek agar dapat menggambarkan secara utuh kondisi dan situasi sasaran pemantauan dan evaluasi (komprehensif);
- h. pelaksanaan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan pada saat yang tepat agar tidak kehilangan momentum yang sedang terjadi;
- i. dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan;
- j. berbasis indikator kinerja, yaitu kriteria/indikator yang dikembangkan berdasarkan tiga tema kebijakan Kemdikbud; dan
- k. efektif dan efisien, artinya target pemantauan dan evaluasi dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ketersediaannya terbatas dan sesuai dengan yang direncanakan.

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi mencakup aspek:

- a. penjaminan mutu, relevansi, dan daya saing;
- b. pemerataan dan perluasan akses kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB
- c. peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan kemitraan pendidikan.

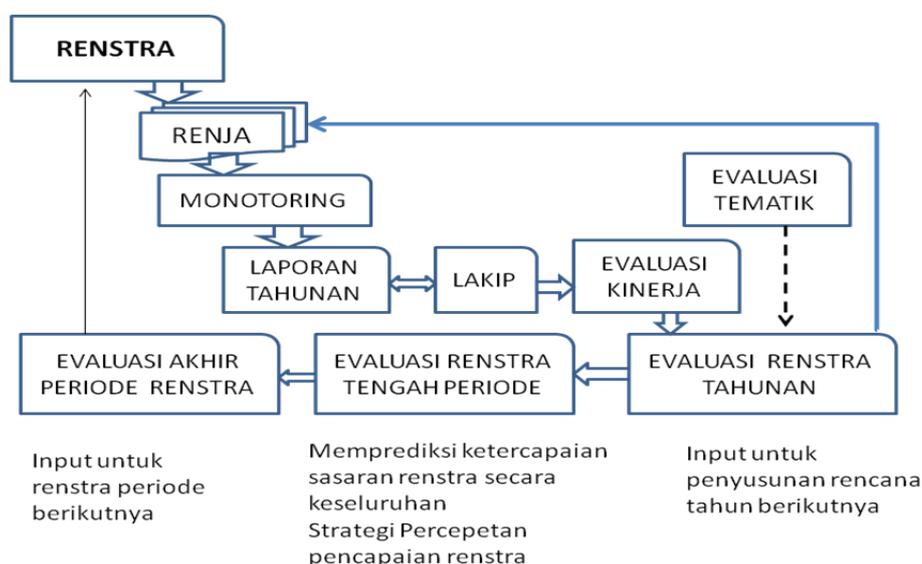
3. Ruang Lingkup Pemantauan dan Evaluasi

Implementasi pemantauan dan evaluasi yang sudah berjalan di lingkungan Kemdikbud meliputi:

- a. Monitoring dan pengendalian program bulanan dan triwulanan.
- b. Evaluasi Tematik yang berkaitan dengan kebijakan Kemdikbud khususnya yang berhubungan dengan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- c. Evaluasi kinerja tahunan melalui Sistem LAKIP.

- d. Evaluasi Kinerja Tengah Periode Renstra melalui Pencapaian Kinerja PPPPTK TK dan PLB.
- e. Evaluasi akhir masa Renstra.

Ruang lingkup pemantauan dan evaluasi dapat dilihat pada gambar 7.1 berikut.



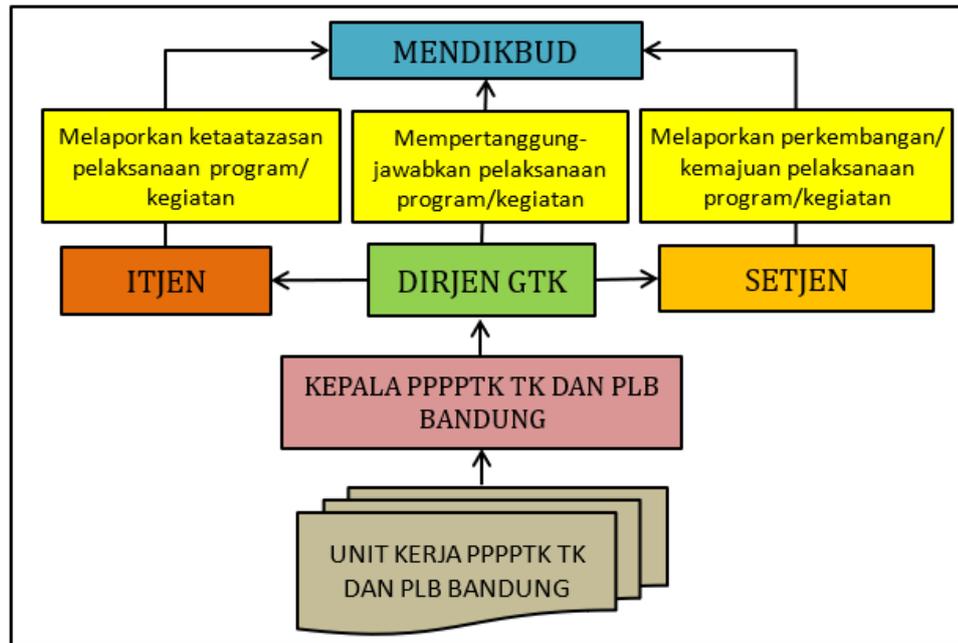
Gambar 4.1
Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi Renstra PPPPTK TK dan PLB

a. Pemantauan dan Pengendalian Program

Perkembangan/kemajuan bulanan pelaksanaan program/kegiatan di PPPPTK TK dan PLB dilaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dengan sistem laporan sebagai berikut:

- 1) Kepala PPPPTK TK dan PLB melaporkan perkembangan/kemajuan pelaksanaan program/kegiatan PPPPTK TK dan PLB kepada kepala Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- 2) Masing-masing pemimpin unit kerja di lingkungan PPPPTK TK dan PLB mempertanggungjawabkan pelaksanaan program/ kegiatan kepada Kepala PPPPTK TK dan PLB dan dapat memberikan tambahan informasi yang diperlukan yang berkaitan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf 1).

Mekanisme monitoring yang berjenjang mulai dari Unit Kerja di lingkungan PPPPTK TK dan PLB, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2
Mekanisme Pelaporan bulanan Program Tahunan

Implementasi pemantauan dan evaluasi yang sudah berjalan di PPPPTK TK dan PLB sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud meliputi:

- 1) Monitoring dan pengendalian program bulanan dan triwulanan.
- 2) Evaluasi Tematik yang berkaitan dengan kebijakan Kemdikbud
- 3) Evaluasi kinerja tahunan melalui Sistem LAKIP.
- 4) Evaluasi Kinerja Tengah Periode Renstra, melalui Pencapaian Kinerja PPPPTK TK dan PLB.
- 5) valuasi akhir masa Renstra.

Pemantauan dan pengendalian dilakukan dalam konteks desentralisasi pendidikan yang ditempuh melalui proses perencanaan dan pelaksanaan pendidikan di tingkat pusat dan daerah. Proses ini sekaligus sebagai upaya pemberdayaan sekaligus peningkatan kapasitas dan kapabilitas kinerja lembaga dalam melakukan pemantauan dan pengendalian di berbagai tingkatan di lingkungan PPPPTK TK dan PLB secara sinergis dan berkesinambungan, terkait tugas pokok dan fungsi PPPPTK TK dan PLB.

Pemantauan dan pengendalian dilakukan secara mandiri oleh PPPPTK TK dan PLB, baik dalam program yang dilaksanakan oleh lembaga secara

langsung, maupun dalam program yang dikoordinasikan dengan pihak-pihak terkait, seperti dinas pendidikan provinsi, kota/kabupaten, LPMP, LPTK mitra dan mitra kerja lainnya. Acuan utama dalam mengukur kesesuaian standarisasi yang tercantum dalam Renstra adalah Standar Nasional Pendidikan. Apabila dalam pelaksanaan pemantauan dan pengendalian ditemukan masalah atau penyimpangan, maka secara langsung dapat dilakukan bimbingan, koreksi, saran-saran, dan cara mengatasinya serta melaporkannya secara berkala kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

b. Evaluasi Tematik

Evaluasi Tematik adalah evaluasi yang dilakukan khusus untuk program/kegiatan tertentu, namun lebih mendalam mencakup semua aspek/komponen evaluasi seperti input, proses, *output*, *outcome* dan dampak, serta menilai efektivitas kebijakan dan atau program tersebut. Evaluasi ini bermanfaat untuk menilai apakah kebijakan atau program tersebut perlu dilanjutkan atau tidak, jika tidak ada dampak, apakah kebijakan tersebut perlu diubah atau ada terobosan baru. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip: komprehensif, obyektif, transparan, valid, reliabel, praktis, profesionalisme, bertahap dan berkelanjutan. Di samping itu prinsip lainnya adalah bahwa pelaksanaan evaluasi itu harus akuntabel dan taat azas.

c. Evaluasi Tahunan

Evaluasi tahunan dilakukan terhadap keseluruhan program yang ditetapkan pada Rencana Kerja (Renja) tahun t-1, Sumber informasi yang digunakan dalam evaluasi tahunan meliputi: hasil monitoring, evaluasi tematik dan evaluasi LAKIP. Tujuan evaluasi tahunan adalah untuk mengetahui capaian indikator kinerja kunci yang ditetapkan pada Rencana Kerja Tahun ke t-1 secara keseluruhan serta memberikan rekomendasi terhadap perbaikan terhadap Rencana Kerja Tahun t+1.

d. Evaluasi Tengah Masa Renstra

Evaluasi tengah masa (*midterms*) dilakukan terhadap keseluruhan program yang ditetapkan pada Rencana Kerja (Renja) tahun t-2 dan t-1, dan evaluasi

tengah tahun ke t (tahun berjalan), Sumber informasi yang digunakan dalam Evaluasi Tengah Masa adalah Evaluasi Tahunan t-2, t-1, dan t. Evaluasi Tengah Masa bertujuan untuk mengetahui perkembangan (*trend*) pencapaian indikator kinerja kunci sampai dengan tengah masa periode renstra dan berguna untuk memprediksi keberhasilan/ ketercapaian sasaran di akhir masa periode Renstra. Dengan adanya perkiraan ketercapaian sasaran Renstra, jika teridentifikasi sasaran tidak akan tercapai pada masa periode Renstra, maka Kepala PPPPTK TK dan PLB dapat mengeluarkan kebijakan dalam percepatan pencapaian sasaran Renstra.

e. Evaluasi Akhir Periode Renstra

Evaluasi akhir periode renstra merupakan evaluasi yang dapat menggambarkan tingkat keberhasilan tujuan Renstra PPPPTK TK dan PLB 2015-2019 secara keseluruhan periode renstra. Selain dari itu, tujuan evaluasi akhir masa periode renstra adalah untuk mengukur dampak berbagai program terhadap pencapaian misi yang telah dirumuskan pada Renstra. Hasil evaluasi akhir periode Renstra bermanfaat untuk input terhadap penyusunan Renstra periode berikutnya. Hal ini penting untuk menjamin adanya kesinambungan pembangunan pendidikan dalam jangka panjang. Kebijakan dan Program yang memiliki nilai *good practices* pada pencapaian tujuan Renstra perlu dipertahankan dan terdokumentasikan agar dapat dipelajari untuk penyusunan kebijakan dan program pada Renstra periode berikutnya.

Dalam implementasinya, evaluasi dilaksanakan terhadap seluruh program di akhir periode renstra untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi keseluruhan program pada akhir periode renstra, Hasil evaluasi ini merupakan data implementasi seluruh program dalam renstra, yang dijadikan dasar membuat keputusan untuk pengembangan dan penyempurnaan renstra pada masa selanjutnya. Seperti jenis evaluasi lainnya, bahwa pelaksanaan evaluasi ini berdasar pada prinsip-prinsip: komprehensif, obyektif, transparan, valid, reliabel, praktis, profesional, taat azas, akuntabel, bertahap dan berkelanjutan.

4. Pemantauan dan Evaluasi oleh Pemerintah

Berdasarkan Permendikbud Nomor 41 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK dalam melaksanakan tugasnya wajib:

- a. menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi serta bekerja sama baik dalam lingkungan internal maupun eksternal;
- b. melaksanakan akuntabilitas kinerja;
- c. menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- d. menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara berjenjang.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, dilakukan pemantauan dan evaluasi oleh pemerintah dalam hal ini melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Secara keseluruhan akan terdokumentasi data tentang pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi PPPPTK TK dan PLB, dalam mengimplementasikan Nomor 16 Tahun 2015 tersebut. Selanjutnya, Kepala PPPPTK TK dan PLB menyampaikan laporan hasil implementasi seluruh program termasuk program fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB kepada Kepala Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, serta menyampaikan hasil fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB kepada Dinas Pendidikan provinsi, kabupaten, dan kota terkait, dalam konteks koordinatif.

BAB V PENUTUP

Demikian rencana strategis (Renstra) PPPPTK TK dan PLB periode tahun 2015-2019 Revisi 2018 ini dengan harapan dapat menjadi kerangka acuan operasional dalam merumuskan Rencana Kerja Tahunan. Arah dan semangat renstra ini merujuk pada Renstra Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Renstra Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Renstra Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, serta analisis lingkungan strategis PPPPTK TK dan PLB.

Pola penyusunan Renstra ini menggunakan perpaduan pendekatan *bottom up* dan *Top Up*, sehingga kandungan renstra ini pada dasarnya merupakan gambaran harapan, cita-cita kolektif warga PPPPTK TK dan PLB. Dokumen renstra yang telah disusun melalui workshop tinjau ulang dan revisi renstra yang bersifat dinamis, sehingga memberikan peluang ke arah penyempurnaan substansi dan kerangka kerja sesuai dengan kebijakan nasional, isu aktual, global, dan tuntutan kebutuhan lapangan.